

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Pada Pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)



SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

FADHILAH PERMATA SARI

NPM : 1451010182

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Pada Pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Pembimbing I : Madnasir, S.E., M.Si.

Pembimbing II : Deki Fermansyah, S.E., M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ABSTRAK

Karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik diperlukan adanya motivasi sebagai daya dorong pada dirinya untuk bekerja lebih tekun dan giat serta disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, banyak cara yang dilakukan oleh manajer, salah satunya dengan menerapkan kompensasi yang baik kepada setiap karyawan. UIN Raden Intan Lampung pernah mendapatkan penghargaan ECO Campus Award 2014 oleh Kementrian Agama sebagai kampus hijau yang asri, bersih dan nyaman, Penghargaan ini tidak lepas dari kerja keras para pekerja *cleaning service* yang ada. Dengan banyaknya pekerja kebersihan yang dimiliki, pihak kampus memberikan kompensasi yang baik pada karyawannya, seperti gaji, upah, insentif, tunjangan, uang makan dan lain sebagainya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja para *cleaning service*.

Dari latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dalam pandangan Ekonomi Islam. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dalam pandangan Ekonomi Islam. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan seluruh populasi sebanyak 83 responden. Didapat dari keseluruhan pekerja *cleaning service* agar mendapatkan data yang lebih konsisten. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t dengan variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y adalah motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan melalui regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $(10,969) > 1,993$, menandakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dan koefisien determinasi sebesar 0,598 yang artinya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Dalam perspektif Ekonomi Islam kebutuhan manusia dalam Islam dibedakan menjadi 3, yaitu kebutuhan dharuriyah,, hajiyat, dan tahsiniyah. Kebutuhan para pekerja dapat dipenuhi dengan diberikannya gaji, upah, insentif, tunjangan dan uang makan. Jika tiga kebutuhan dipenuhi maka akan memberikan masalah bagi umat manusia terutama para pekerja *cleaning service*.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukaramé I Bandar Lampung Telp (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)

Nama : Fadhilah Permata Sari
NPM : 1451010182
Jurusan/Fakultas : Ekonomi Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Madnasir, S.E., M. Si
NIP. 197504242002121001

Pembimbing II

Deki Fermansyah, S.E., M.Si
NIP. 198706042015031006

Ketua

Jurusan Ekonomi Syariah

Madnasir, S.E., M. Si
NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Det. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)** disusun oleh : **Fadhilah Permata Sari**,
NPM : 1451010182, Program Studi : **Ekonomi Syariah**, telah diujikan dalam sidang
munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada
Hari/Tanggal : **12 November 2018**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **H. Supaijo, S.H., M.H**

Sekretaris : **Gustika Nurmalia, M.EK**

Penguji I : **Femei Purnamasari, S.E., M.Si**

Penguji II : **Madnasir, S.E., M.Si**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag
NIP. 195808241989031003

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.” (QS. An-Najm: 39-41).¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlm 527

PERSEMBAHAN

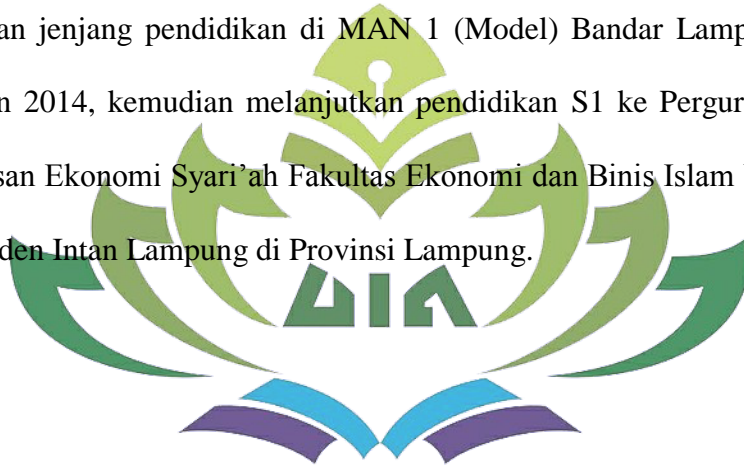
Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam atas karunia dan barokahnya sehingga saya bisa menyelesaikan karya tulis kecilku ini. Sebagai tanda bakti dan cinta yang tulus kupersembahkan karya tulis ini kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Darlis Baib dan ibunda Yusafrida Rasyidin yang selalu senantiasa untuk kesuksesan anaknya, mencurahkan kasih sayang tiada henti, memberikan motivasi dan dengan sabar menantikan keberhasilanku, sehingga menghantarkanku meraih gelar sarjana.
2. Kepada adikku tersayang Afdhalia yang selalu memberikan motivasi serta dukungan baik material maupun spiritual untuk keberhasilanku.
3. Segenap keluargaku yang telah banyak memberikan kata-kata untuk memberi motivasi kepadaku.
4. Sahabat-sahabat terdekarku (Aldea Rosa, Audina Agta Lianda, Elisa Oktapia Primadani, Rika Handayani) yang selalu mau mendengar setiap keluh kesah dan mau membagi ilmu, yang selalu sabar menghadapi egoku, yang bisa membuat aku tertawa sejenak melupakan masalah yang ada.
5. Teman-teman seperjuangan seluruh mahasiswa/I Ekonomi Syariah angkatan tahun 2014, terutama kelas ES/B yang telah berjuang bersama sampai detik ini, semoga kita dapat menjadi insane yang mampu menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan menjadi makhluk Allah SWT yang selalu mencari Ridho-Nya.
6. Almamater UIN Raden Intan Lampung tercinta, yang menjadi kebanggaanku.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Fadhilah Permata Sari. Dilahirkan pada tanggal 28 November 1996, Bandar Lampung. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Ayahanda Darlis Baib dan Ibunda Yusafrida Rasyidin.

Riwayat pendidikan penulis yang dimulai dari SD Negeri 1 Perumnas Way Halim yang selesai pada tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang selesai pada tahun 2011, selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di MAN 1 (Model) Bandar Lampung yang selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan S1 ke Perguruan Tinggi Islam pada Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Provinsi Lampung.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul *“Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)”* dapat diselesaikan, shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata satu (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Ekonomi Islam.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Binis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II dan III
2. Bapak Madnasir, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah dan Pembimbing Akademik yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Deki Fermansyah, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan dan Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu serta pikiran dalam membimbing, sehingga skripsi ini dapat terselaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan arahan, wawasan serta memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Pusat yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain sebagainya.
6. Bapak Puji Raharjo, S.Ag., SS., M.Hum, selaku Kabag Umum Rumah Tangga beserta Staf yang telah memberikan izin untuk penelitian serta membantu penulis dalam memperoleh data-data penelitian dan memberikan penjelasan tentang data-data tersebut.
7. Seluruh petugas *Cleaning Service* selaku responden yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Kepada semua pihak tersebut diatas, semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang sepadan dan balasan yang berlipat ganda di dunia dan diakhirat kelak, Amin.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dalam penulisan, hal ini disebabkan karena masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang peneliti kuasai. Oleh karena itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran yang bersifat membangun sehingga

penelitian ini akan lebih baik lagi. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, November 2018

Peneliti,

FADHILAH PERMATA SARI
NPM: 1451010182



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kompensasi	15
1. Pengertian Kompensasi	15
2. Jenis-Jenis Kompensasi	17
3. Komponen-komponen Kompensasi	19
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
5. Tujuan Pemberian Kompensasi	25
6. Kompensasi dalam Islam	27

B. Motivasi Kerja	31
1. Pengertian Motivasi	31
2. Fungsi Motivasi	33
3. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi	33
4. Tujuan Motivasi	38
5. Teori-teori Motivasi	39
6. Motivasi Kerja dalam Islam.....	41
C. <i>Cleaning Service</i>	46
1. Pengertian <i>Cleaning Service</i>	46
2. Pelayanan Jasa <i>Cleaning Service</i>	46
3. Tugas-Tugas <i>Cleaning Service</i>	47
4. Rutinitas kerja <i>Cleaning Service</i>	48
D. Kerangka Pemikiran	49
E. Penelitian Terdahulu	51
F. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	52
B. Sumber Data	54
C. Teknik Pengumpulan Data	55
D. Populasi dan Sampel	59
E. Metode Analisis Data	59
F. Pembahasan Hipotesis	61
G. Definisi Operasional	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian	68
1. Gambaran Umum	68
2. Tabulasi Data Karakteristik Responden	92
3. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	93
B. Analisis Data	96
1. Analisis Uji persyaratan Instrumen	96
a. Uji Validitas Instrumen	96
b. Uji Reliabilitas Instrumen	97
2. Analisis Uji Hipotesis	98
a. Uji regresi sederhana	98
b. Uji koefisien determinasi	99
c. Uji parsial (t)	100

3. Analisis pengaruh	101
a. Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan <i>cleaning service</i> di UIN Raden Intan Lampung	101
b. Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan <i>cleaning service</i> di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam	104

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	109
B. Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Definisi Operasional	64
2. Tabel 4.1 Daftar Nama Petugas Kebersihan	87
3. Tabel 4.2 Data Jumlah gedung Di UIN Raden Intan Lampung	91
4. Tabel 4.3 Karakteristik Responden	92
5. Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kompensasi	94
6. Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja	95
7. Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen	96
8. Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Instrumen	97
9. Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Sederhana	98
10. Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
11. Tabel 4.10 Uji Parsial (T)	100



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Jenis-jenis Kompensasi 18
2. Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow 41



DAFTAR LAMPIRAN

1. Permohonan Izin Riset
2. Surat Balasan Permohonan Izin Riset
3. SK Pembimbing Skripsi
4. Rekapitulasi Jawaban Variabel X (Kompensasi)
5. Rekapitulasi Jawaban Variabel Y (Motivasi Kerja)
6. Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)
7. Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)
8. Uji Reliabilitas Variabel X (Kompensasi)
9. Uji Reliabilitas Variabel Y (Motivasi Kerja)
10. Uji Regresi Linier Sederhana
11. Kuesioner
12. Berita Acara Seminar Proposal
13. Berita Acara Munaqasyah
14. Surat Plagiarisme
15. Blangko Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami makna judul skripsi ini yaitu : **Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam** (Studi Pada Pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung). Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam skripsi ini, yaitu:

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan atau perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab duduk perkaranya, dan sebagainya)¹

Pengaruh adalah keadaan ada hubungan timbal balik, atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang di pengaruhi. Dua hal ini adalah yang akan dihubungkan dan dicari apa ada hal yang menghubungkannya.²

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.³

¹ Petter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Pers, Jakarta, 1991, hlm. 43.

²Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia. 2007),. hlm.

Motivasi Kerja adalah hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁴

Perspektif Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang penerapannya dengan nilai-nilai Islam.⁵

Berdasarkan penjelasan dari istilah-istilah diatas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul ini adalah:

1. Alasan Objektif

- a. Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perpektif Ekonomi Islam yang terdapat pada pekerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung.

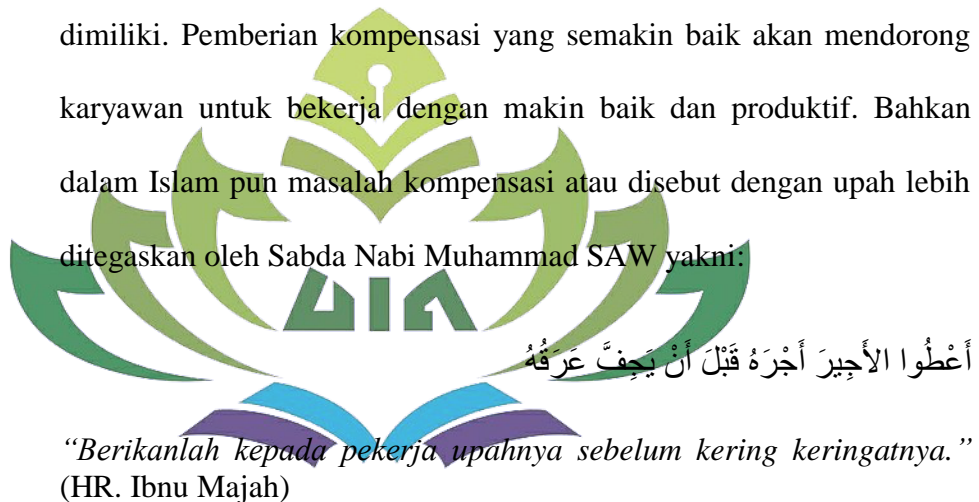
³Hasibuan dan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2002), hm 54

⁴ J Winardi, *Motivasi dan permotivasion dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm 02

⁵Mustafa Edwin Nasution,et. Al, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, cet. 3, Prenada Media Group, Jakarta, 2010. hlm. 15.

b. Kompensasi yang diberikan oleh UIN Raden Intan Lampung kepada pekerja *cleaning service* sudah melebihi UMK yang ditetapkan oleh pemerintah kota Bandar Lampung yaitu sebesar Rp2.054.364 pada tahun 2017.

c. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk hasil kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Bahkan dalam Islam pun masalah kompensasi atau disebut dengan upah lebih ditegaskan oleh Sabda Nabi Muhammad SAW yakni:



d. UIN Raden Intan Lampung suatu Lembaga Perguruan Tinggi yang mempunyai visi yaitu terwujudnya Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai rujukan Internasional dalam pengembangan Ilmu keislaman integratif-multidisipliner berwawasan lingkungan tahun 2035. Oleh karena itu dalam mencapai hal tersebut karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang baik dan dedikasi yang tinggi apalagi *cleaning service* yang menjadi tombak kebersihan yang akan

menjaga lingkungan selalu bersih dan asri karena apabila ada yang datang berkunjung pertama kali yang dilihat adalah lingkungannya.

2. Alasan Subjektif

- a. Karena judul tersebut sesuai dengan spesialisasi keilmuan penulis yaitu pada jurusan Ekonomi Islam serta di dukung oleh tersedianya literature baik primer maupun sekunder dan data penelitian yang menunjang dalam penelitian tersebut.
- b. Sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana dalam Bidang Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan lembaga atau perusahaan. Lembaga atau perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan atau lembaga tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang di miliki oleh organisasi atau lembaga. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau lembaga memegang peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Terjadinya pertumbuhan di bidang usaha yang pesat dan persaingan yang semakin ketat menuntut lembaga atau perusahaan mempunyai strategi yang baik dalam mengembangkan usahanya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mempekerjakan tenaga kerja untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada lembaga atau perusahaan.

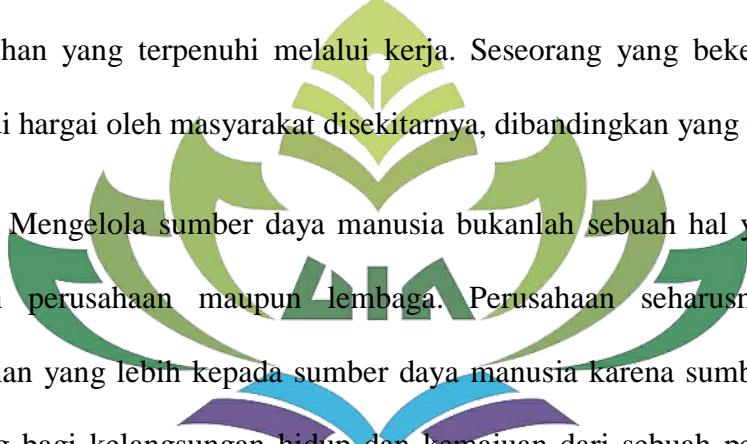
Kalau kita perhatikan di negara kita pada saat sekarang ini banyak kita lihat pengangguran karena kurangnya lapangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga atau perusahaan.

Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan tersendiri yang berbeda-beda satu sama lain. Mereka hidup dengan identitas masing-masing. Namun pada hakikatnya kebutuhan mendasar manusia itu sama yaitu kebutuhan yang mampu untuk bertahan hidup seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal. Dalam tuntutan memenuhi kebutuhan manusia yang beraneka ragam dan bervariasi, sehingga menuntutnya untuk berusaha dan bekerja, baik bekerja yang di usahakan sendiri maupun bekerja sama dengan orang lain.

Bekerja sama dengan orang lain adalah bekerja dengan bergantung dengan orang yang memberikan perintah dan mengaturnya. Karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain (lazim disebut majikan atau pengusaha) dengan menerima upah, dengan sekaligus

mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain, dan mengesampingkan pula persoalan pekerjaan dan pekerja.⁶

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih di hargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.



Mengelola sumber daya manusia bukanlah sebuah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan maupun lembaga. Perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih kepada sumber daya manusia karena sumber daya manusia penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan., sehingga diharapkan dengan pemberian penghargaan tersebut karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Untuk mendorong motivasi kerja karyawan dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antar perusahaan dengan

⁶Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Rineka Cipta. 1991. hlm 3

karyawan. Karyawan diharapkan memberikan kinerja maksimal untuk perusahaan dan sebagai imbalannya, perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan maupun lembaga.⁷

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga atau perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan lain-lain.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.⁸ Kompensasi juga merupakan bagian penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

⁷Sagita sukma haryani, dkk. *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 25 No. 1 Agustus 2015

⁸Nawawi, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001, hlm 103

Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus dan lain-lain. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelantikan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.⁹

Didalam Islampun mengajarkan tentang kompesasi atau sebagai firman Allah diantara surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan telah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Pada hakikatnya dalam Islam memerintahkan para pengusaha atau majikan untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja, buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan, sebagaimana yang telah di terangkan di dalam Q.S Al-Ahqaf/46: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

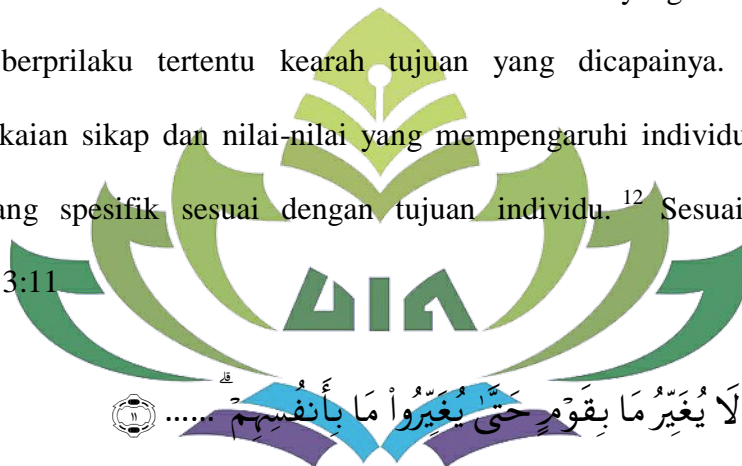
Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf/46:19)

Ayat diatas menerangkan bahwa seorang majikan atau pimpinan harus memberi upah yang layak atau yang minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada pekerja atau buruh mereka.

⁹ Rita Swietenia, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi No 26, Th XVI, 2009, hlm 96-116

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.¹⁰ Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.¹¹

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹² Sesuai dengan QS.Al-Ra'd/13:11



Artinya :.....Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.... (QS. Al-Ra'd/13: 11)¹³

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT memerintahkan setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah

¹⁰Winardi, *Op. Cit*, hlm. 02

¹¹Sofyan, Syafitri Harahap, *manajemen kontemporer*, Cet Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 180

¹²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Isani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm 180

¹³Departemen Agama RI, Al-Himah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010

keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan.

Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung merupakan salah satu perguruan tinggi yang berdiri 1968, yang dulu masih IAIN dan pada bulan April 2017 berubah menjadi Universitas yang mempunyai visi terwujudnya Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai rujukan Internasional dalam pengembangan Ilmu keislaman integratif-multidisipliner berwawasan lingkungan tahun 2035. Untuk mencapai hal tersebut UIN menyelenggarakan pendidikan Ilmu keislaman integrative- multidisipliner berwawasan lingkungan yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional, mengembangkan riset Ilmu keislaman integrative- mulitidisipliner yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan pengembanan lingkungan, menyelenggarakan pengabdian berbasis riset untuk kepentingan pengembangan masyarakat dan lingkungan serta menjalin kerjasama dalam dan luar negeri untuk penguatan kelembagaan.¹⁴

Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mempunyai 2 unit kerja yaitu Kantor Rektorat dan Fakultas-fakultas. Yang rektorat terdiri dari Rektor, Warek Bidang Akademik, Warek Bidang Keuangan dan Umum dan

¹⁴Draf, *Pedoman Akademik Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2017. hlm 1-2

Warek Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama dan Kepala-kepala Lembaga seperti LP2M, Lembaga Penjamin Mutu, Perpustakaan dan lain-lain. Sedangkan di Unit Fakultas terdiri dari Para Dekan dan Wakil Dekan serta Tenaga Administrasi dan para Dosen.

Alasan dipilihnya Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung, karena UIN Raden Intan Lampung memiliki pekerja kebersihan yang sudah cukup banyak. Pihak instansi menginginkan kampus UIN menjadi kampus yang selalu mengamalkan prinsip kebersihan, karena selalu menjaga kebersihan merupakan salah satu bagian dari iman.

Kampus UIN Raden Intan Lampung pernah mendapat penghargaan ECO CAMPUS AWARD 2014 oleh Kementrian Agama RI sebagai kampus hijau yang asri, bersih dan nyaman. Ini bisa disaksikan dan dinilai oleh masyarakat. Penghargaan ini tidak lepas dari kerja keras para pekerja *cleaning service* yang ada. Dalam wawancara penulis dengan Kasub bagian yang mengkoordinir bagian *cleaning service* yaitu Bapak Hilal, beliau mengatakan bahwa tenaga *cleaning service* sekarang berjumlah 83 orang yang semuanya adalah kontrak yang mana bagi mereka itu diberikan Gaji, Uang Makan, THR dan lain-lain sebagaimana kompensasi atas pekerjaan mereka. *Cleaning Service* yang 83 orang itu semuanya di sebar dalam 53 buah gedung.¹⁵

¹⁵Wawancara dengan Bapak Hilal, sebagai kasubbag rumah tangga, tanggal 27 Desember 2017

Bentuk kompensasi yang diberikan UIN Raden Intan Lampung agar dapat meningkatkan motivasi kerja para pekerja *cleaning service*, terdapat 2 bentuk yaitu kompensasi financial dan kompensasi non-financial. Kompensasi financial yang diberikan yaitu gaji, tunjangan, uang makan, THR, asuransi kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam bentuk kompensasi non-financial berupa pujian, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Sementara itu gaji yang diberikan untuk petugas kebersihan yang bekerja di UIN Raden Intan Lampung diberikan sebesar Rp1.750.000 dan dengan uang makan sebesar Rp15.000 per hari selama 24 hari kerja. Gaji yang diberikan kepada pekerja *cleaning service* tersebut juga ditambah dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka upah yang para pekerja terima sudah lebih dari UMK yang ditetapkan oleh pemerintah kota Bandar Lampung yaitu sebesar Rp2.054.364 pada tahun 2017.¹⁶ Belum lama ini pada acara Milad UIN yang ke-49 UIN Raden Intan Lampung memberikan penghargaan kepada salah seorang tenaga kebersihan yaitu Bapak Ari Wibowo sebagai tenaga kebersihan teladan UIN Raden Intan Lampung 2017.¹⁷

Melihat kepada Kompensasi yang diberikan oleh UIN Raden Intan Lampung kepada tenaga *cleaning service* bahkan dibanding dengan instansi lain sudah lebih dari cukup, maka penulis merasa tertarik untuk menjadi penelitian

¹⁶ Keputusan Gubernur Lampung, Nomor : G/659/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2017

¹⁷ Wawancara, dengan Bapak Dailin, selaku pengawas lapangan *cleaning service*, tanggal 22 Januari 2018

apakah kompensasi yang diberikan oleh UIN Raden Intan Lampung berpengaruh terhadap motivasi kerja para *cleaning service* dengan judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung).

D. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat peneliti rumuskan:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung
 - b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan praktis bagi UIN Raden Intan Lampung sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja cleaning service dalam memberikan motivasi kerja kepada mereka.
- b. Kegunaan Teoritis bagi umum yaitu sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengetahui perkembangan dunia kerja saat ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang baik, akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak, karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya pada perusahaan.¹

Menurut Dessler mengatakan bahwa kompensasi adalah “semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji,

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.118

insentif, komisi, dan bonus dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.²

Menurut Sani kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan organisasi kepada sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.³

Menurut Nawawi kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.⁴

Menurut Simamora kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka.⁵

Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan baik berupa financial maupun non financial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

² Achmad & Machfud Sani, *Metodologi riset Sumberdaya Manusia*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), h. 98

³ *Ibid*, h. 99

⁴ H Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h. 15

⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2015), h.

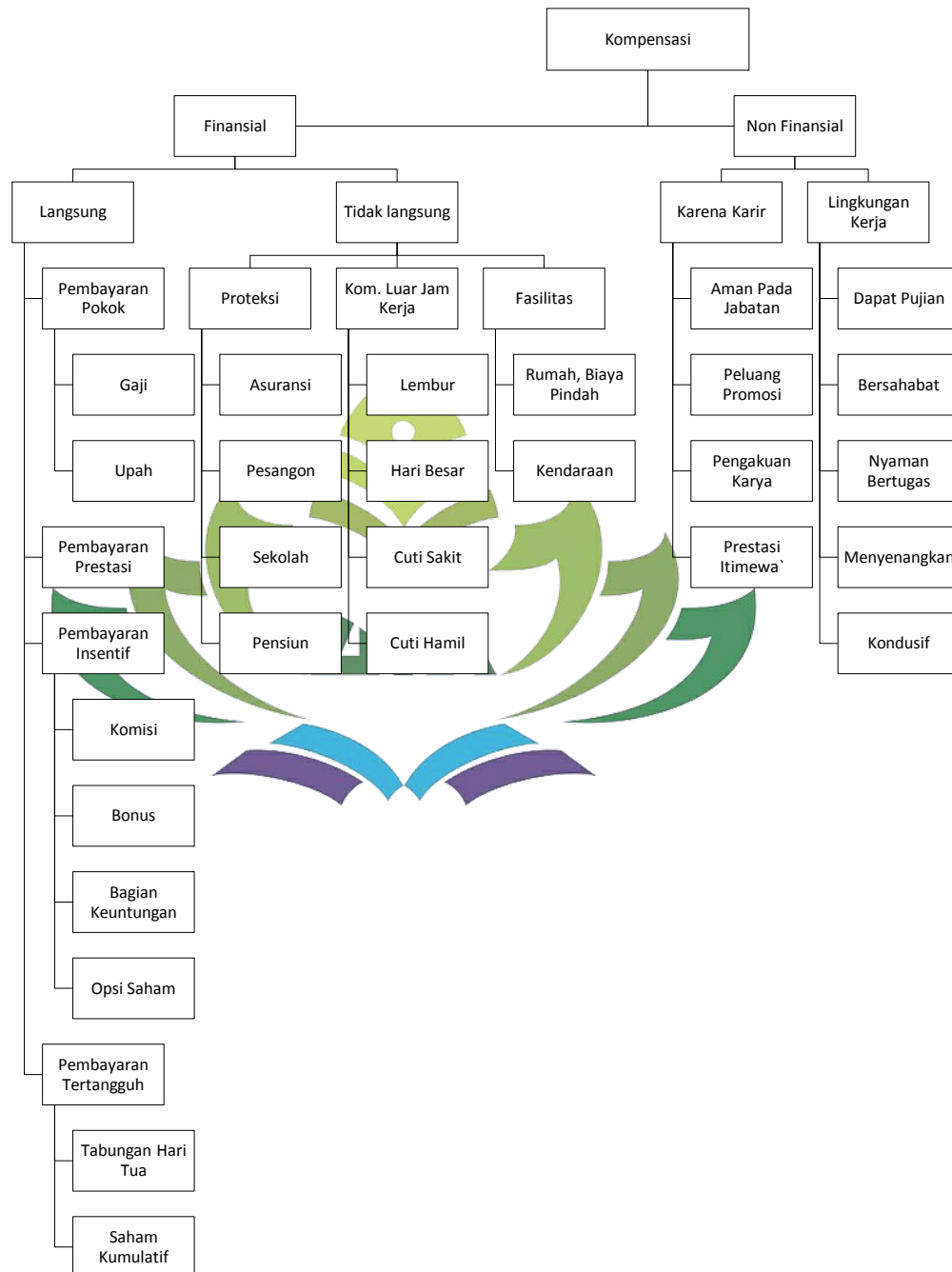
2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial, kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- b. Kompensasi Non Finansial, Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif.⁶

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 542

Gambar 2.1
Jenis-jenis Kompensasi



Sumber : Rivai, 2014:542

3. Komponen-komponen Kompensasi

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance paln*).

d. Kompensasi tidak langsung

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.⁷

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Rivai mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

a. Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

1) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan

⁷ *Ibid*, hlm. 544

bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2) Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industry, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3) Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4) Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor

swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15% dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30%. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat kerja dengan yang tidak mempunyai serikat kerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

b. Pengaruh Lingkungan Internal Pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja, perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

1) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan kemasing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

2) Siapa yang Membuat Keputusan Kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini

bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa yang ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.⁸

Menurut Mangkunegara ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

⁸ *Ibid*, hlm. 546-548

c. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi Perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi Pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar kemampuan yang ada pada perusahaan.⁹

5. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuana adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), h. 84

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.



h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹⁰

6. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Pengertian kompensasi atau upah ditegaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:



Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.” (QS. An-Najm: 39-41).

Ayat diatas menjelaskan bahwa hasil dari apa yang kita kerjakan akan dibalas dengan cara pemberian kompensasi, misalnya upah atau gaji, penghargaan, pujian, prestasi.

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit*, h.121-122

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl : 97)

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/ balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia

(kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. (QS. Al-Kahfi : 30)

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyalakan amal hamba-Nya.

Ketiga ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Berdasarkan pengertian ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97, dan Al-Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan pada akherat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia sebagaimana yang tertulis dalam Al-Qur'an surat Al-Qhashsh: 77.

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qhashsh : 77)

Dari ayat-ayat Al-Qur'an diatas, maka dapat didefinisikan bahwa suatu kompensasi adalah sebuah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia dan dalam bentuk pahala di akhirat.

Prinsip kompensasi merupakan konsekuensi dari implementasi prinsip kerja. Setiap pekerja berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan.¹¹ Islam mengajarkan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan. Sebaliknya setiap bentuk pengrusakan sumber daya atau tindakan yang merugikan orang lain harus mendapatkan sangsi atau memberikan tebusan untuk penyucian. Pemanfaatan sumber daya baik tenaga kerja, sumber daya alam ataupun modal masing-masing berhak mendapatkan upah, sewa dan keuntungan. Sebaliknya, orang yang menganggurkan sumber daya alam yang dimilikinya, seperti tidak mau bekerja, memiliki lahan puso,

¹¹ QS. Al-Ahqaf (46) : 19

memiliki tabungan (emas misalnya) tidak berhak memperoleh imbalan atau kompensasi atas kepemilikan sumber dayanya.¹²

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya, kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berbeda dengan karyawan lain. Hal ini didukung dari dalam diri karyawan sendiri agar memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pada umumnya karyawan mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik karena hanya dengan cara ini suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya dengan motivasi.

Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun

¹² Pusat pengkajian dan pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, cet 6 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 66

tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tercapai sama sekali.

Motivasi didefinisikan oleh Stamford, *motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class*. (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).¹³

Menurut Jusmaliani mengatakan bahwa motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.¹⁴

Menurut Hasibuan, mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁵

Menurut Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁶

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op Cit*, h. 93

¹⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 180

¹⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit*, h. 219

¹⁶ Veithzal Rivai, *Op Cit*, h. 607

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari instrinsik dan ekstrinsik seseorang untuk melakukan sesuatu yang mengarah kepada tujuan tertentu.

2. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, fungsi tersebut adalah

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas.¹⁷

¹⁷ Clara Tampubolon, Faktor-faktor Motivasi, *Jurnal Motivasi Kerja*, Mei 2016, hlm. 23

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Dengan demikian, peranan supervisor sangat mrmprngaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja diperusahaan

6) Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipathi oleh semua karyawan.

b. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya, misalnya untuk memepertahankan hidup perlu makan dan untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan

untuk, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil

dan bijaksana, dan perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

Sedangkan menurut Sihotang motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor, yaitu:

a. Faktor-faktor individual. Yang termasuk dalam faktor-faktor individual adalah:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan
- 2) Tujuan-tujuan orang
- 3) Sikap-sikap
- 4) Kemampuan-kemampuan orang

b. Faktor-faktor organisasi. Yang tergolong dari faktor-faktor organisasional terdiri dari:

- 1) Pembayaran gaji/upah
- 2) Keselamatan kesehatan kerja
- 3) Para mandor (supervisi)
- 4) Para pengawas fungsional

Motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh dasar pendidikan dan kebutuhan. Motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor, faktor yang pertama yaitu faktor individual yang meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan orang. Sedangkan faktor yang

kedua yaitu faktor organisasi yang meliputi pembayaran gaji/upah, keselamatan dan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas fungsional.

Dalam hal ini yang berkaitan dengan kompensasi adalah faktor pembayaran gaji/upah, faktor ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Bila dikelola dengan baik, sistem kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan motivasi.¹⁸

4. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- e. Mengaktifkan pengandaan karyawan
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

¹⁸ Ahmad Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), h. 245-246

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁹

5. Teori-teori Motivasi

a. Teori Mc Clelland

Mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membaut individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

b. Teori Herzberg

Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaanya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

- 1) Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit*, h. 146

- 2) Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.²⁰

c. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

- 1) Kebutuhan fisiologikal (*Physiological needs*), seperti : makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargia oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi, kebutuhan untuk

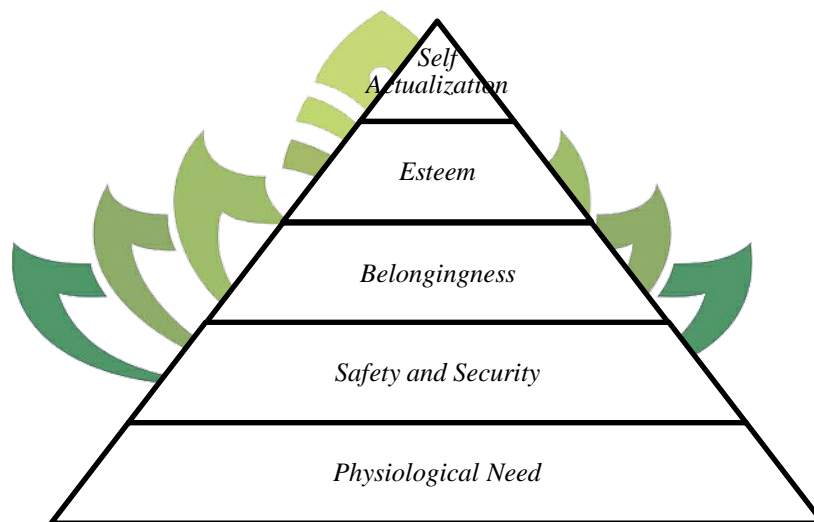
²⁰ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizanship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 27

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.²¹

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar dibawah ini.

Gambar 2.2

Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow



Sumber Mangkunegara, 2015: 95

6. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lainnya. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op Cit*, h. 94

lebih konsisten pada tujuan kerja, ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab dia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Untuk menekan perintah agar kita semua menggunakan kesempatan hidup didunia ini dengan giat bekerja dan beramal, Allah swt. menegaskan bahwa tidak ada satu amal atau satu pekerjaan pun yang terlewatkan untuk mendapatkan imbalan di hari akhir nanti, karena semua amal dan pekerjaan kita akan disaksikan oleh Allah swt, Rasulullah saw, dan orang-orang mukmin yang lainnya. Allah swt berfirman:



وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105)

Menurut Munir, Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan

kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.²²

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²³

Tujuan motivasi dalam bekerja yaitu sebagai berikut:

1) Bekerja untuk Ibadah

Bekerja mencari nafkah bagi diri sendiri dan keluarga dalam Islam dinilai sebagai ibadah. Rasulullah SAW menyebutnya "*fi sabilillah*" (dijalan Allah). Dengan demikian, jika seorang muslim yang bekerja, maka ia berada di jalan-Nya.

Diriwayatkan, beberapa orang sahabat melihat seorang pemuda kuat yang rajin bekerja. Mereka pun berkata mengomentari pemuda tersebut, "Andai saja ini (rajin dan giat) dilakukan untuk jihad di jalan Allah." Nabi saw segera menyela mereka dengan sabdanya. "Janganlah kamu berkata seperti itu. Jika ia bekerja untuk menafkahi kedua orangtuanya yang sudah tua, maka ia di jalan Allah. Dan jika ia bekerja untuk memnuhi kebutuhan dirinya,

h. 106 ²² Misbahul Munir, *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rasulullah*, (Malang: UIN Malang Press, 2007),

²³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Isani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm 180

maka ia pun di jalan Allah. Namun jika ia bekerja dalam rangka riya atau berbangga diri, maka ia di jalan setan,” (HR. Thabrani)

2) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup

Rizki ialah sesuatu yang dapat diambil manfaatnya oleh makhluk hidup. Hal kedua yang perlu dapat diketahui adalah kata halal. Kata halal berasal dari kata kata yang berarti “lepas” dari ikatan atau “tidak terkait”. Sesuatu yang halal adalah lepas dari ikatan bahaya duniawi dan ukhrawi.

Jadi rizki yang halal adalah sesuatu yang dapat diambil manfaatnya dan boleh dikerjakan atau dimakan dengan pengertian bahwa yang melakukannya tidak mendapat sanksi dari Allah. Selain itu memohon dan berdo'a juga termasuk salah satu bagian dalam usaha mencari rizki. Allah telah memberikan karunia-Nya, berupa kesempatan, sarana dan prasarana untuk mencukupi kebutuhan manusia. Allah menjadikan waktu siang agar digunakan untuk mencari penghidupan.

Allah pun menjadikan di muka bumi ini *ma'ayisy*, sarana-sarana penghasilan yang beraneka ragam yang dengannya seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, walaupun sedikit dari manusia yang menyadari dan mensyukurinya. Untuk itulah, Allah mempersilakan seseorang untuk berkarya dan berwirausaha dalam mencari karunia Allah. Karena demikian terbukanya peluang untuk kita, maka Nabi pun menganjurkan dalam sabdanya:

اُخْرِصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ

Artinya: "Bersemangatlah untuk sesuatu yang bermanfaat buatmu." (HR. Muslim)

Yakni bermanfaat baik dalam urusan akhirat maupun dunia. Sehingga seseorang hendaknya bersemangat untuk mencari kecukupannya dengan tangan sendiri. Itulah sebaik-baik penghasilan yang ia makan. Jangan menjadi beban bagi orang lain dengan selalu bergantung kepadanya. Demikianlah yang dilakukan para pendahulu kita termasuk para sahabat bahkan para Nabi. Al-Munawit dalam bukunya Faidhul Qadir mengatakan: "Mencari penghasilan dengan bekerja adalah sunnah para Nabi.

3) Bekerja secara rutin (selalu bekerja)

Islam sangat menghargai pekerjaan, bahkan jika kiamat semakin mendekat dan kita belum menikmati hasil dari pekerjaan, maka kita juga tetap diberikan perintah untuk tetap bekerja untuk mewujudkan penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri seperti yang tertulis dalam firman Allah :

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتٰكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللّٰهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu

dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qhashsash : 77)

C. *Cleaning Service*

1. Pengertian *Cleaning Service*

Cleaning Service adalah perusahaan yang menawarkan jasa pelayanan kebersihan secara menyeluruh dan dikerjakan tiap hari. Layanan *cleaning service* dapat dijumpai melalui kontrak kerja atau *outsourcing*, kebersihan panggilan tak tetap, dan Reguler / *nondaily service*.²⁴

2. Pelayanan Jasa *Cleaning Service*

Pelayanan jasa *cleaning service* meliputi:

- a. Perkantoran swasta maupun negeri,
- b. Rumah sakit,
- c. Departemen store,
- d. Bank,
- e. Perumahan dan apartemen,
- f. Hotel,
- g. Anjungan Tunai Mandiri,
- h. Gedung pertemuan,

²⁴ Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance. Outsourcing*, Cetakan Pertama, Dunia Cerdas, Jakarta, 2014, h. 149

- i. Pabrik industri skala besar maupun menengah.²⁵

3. Tugas-tugas *Cleaning Service*

Pekerjaan pelayanan kebersihan merupakan tugas-tugas *clening service*, tugas tersebut meliputi:

a. General cleaning meliputi:

- 1) Menyapu seluruh ruangan serta lobby,
- 2) Mengepel seluruh ruangan serta lobby,
- 3) Pembersihan sekuruh toilet,
- 4) Pembersihan seluruh kaca/jendela dan list kaca,
- 5) Pembersihan masjid milik klien.

b. Perawatan Taman dan Area Luar

- 1) Pemeliharaan dan pembersihan taman
 - a) Pembersihan taman dari guguran daun dan sampah-sampah yang berserakan.
 - b) Perawatan taman dilakukan dengan cara mentiram tanaman 2 kali sehari, pagi dan sore
 - c) Perawatan taman dengan pengambilan daun-daun yang sudah menguning atau layu dan memangkas tanaman agar terlihat lebih rapi.
 - d) Menggemburkan tanaman

²⁵ *Ibid*, hlm. 150

- e) Pemberian pupuk secara periodic
- f) Pemberantasan hama tanaman
- g) Penggantian tanaman yang mati
- 2) Area Luar
 - a) Pembersihan lapangan olahraga atau tempat bermain
 - b) Pembersihan area parkir dari sampah-sampah
- c. Membersihkan peralatan Gedung
 - 1) Membersihkan alat pemadam kebakaran
 - 2) Membersihkan lemari
 - 3) Membersihkan bunga plastik atau hiasan
 - 4) Membersihkan figura atau lukisan
 - 5) Membersihkan tempat putung rokok, dan lain-lain

4. Rutinitas Kerja *Cleaning Service*

Tugas rutin yang harus dikerjakan seorang tenaga *Cleaning Service*, antara lain yaitu,

- a. Prioritas umum pekerjaan, meliputi:
 - 1) Membersihkan meja, kursi, computer dan telepon
 - 2) Membuang sampah yang ada pada area kerja/umum
 - 3) Membersihkan kaca indoor maupun outdoor
 - 4) Membersihkan langit-langit/ sawang-sawang
 - 5) Menyapu dan mengepel lobby dan seluruh ruangan

b. Membersihkan kamar mandi atau toilet, meliputi:

- 1) Membersihkan langit-langit/ sawang-sawang
- 2) Membersihkan dinding kamar mandi
- 3) Membersihkan washtafel dan cermin
- 4) Membersihkan tempat sabun
- 5) Menyikat lantai
- 6) Membersihkan closet dan mengepel
- 7) Membuang dan membersihkan tempat sampah yang ada pada tiap-tiap kamar mandi atau toilet.²⁶

D. Kerangka Pemikiran

Didalam suatu perusahaan atau instansi faktor karyawan yang mengeluarkan pengorbanan dan kemampuan adalah merupakan faktor yang penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Kita ketahui pula bahwa setiap karyawan yang ada didalam perusahaan, masing-masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Dan dari timbulnya kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk elbih giat dan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaanya, sehingga apa yang dibutuhkan karyawan tersebut dapat terpenuhi. Dengan cara bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan dalam bentuk kompensasi, khususnya gaji dan upah

²⁶ PT. Prama Ardha Mandiri, Standart Operational Procedure (SOP)
<http://www.pramaardhamandiri.weebly.com>, akses 26 April 2018

yang diberikan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sebagai balasan.

Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan sementara itu karyawan telah memberikan tenaga dan pemikiran untuk kemajuan perusahaan, maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan, maka kebijaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi harus sesuai dengan keinginan dan pemenuhan karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1995, hal 158) motivasi adalah : *“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”*.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap ketaatan, disiplin pada perusahaan, dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya usaha dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan akan dapat tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang menjadi faktor pendorong dalam memotivasi karyawan seperti adanya hubungan kerja yang baik antar atasan dan bawahan, gaji dan upah yang

sesuai, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan, adanya pengakuan dan perlakuan yang adil.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan kompensasi terhadap motivasi kerja sudah banyak yang diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu.

Siti Rahmah Aprilita (2012) dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung” dengan populasi 32 orang hasil yang didapat bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Badrul Hisham (2014) dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada pabrik gula kebun agung Malang” dengan sampel 67 karyawan hasil yang didapat bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam kenyataan atau praktek. Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung

Ha = Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah yang sebenarnya. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi.² Data yang diperoleh dari lokasi yaitu Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung.

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, 2009, hlm 8

² Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet X, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 28

Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan bantuan material, misalnya : buku, catatan, dokumen, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasi.³ Dalam penelitian ini, pengertian deskriptif yang penulis maksudkan adalah suatu penelitian yang menggambarkan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang telah diberikan seperti gaji, uang makan, THR dan lain sebagainya yang diterima oleh pekerja *cleaning service* dari Perguruan Tinggi Universitas Islam Raden Intan Lampung.

2. Variable Penelitian

Variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

³ Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm 44

kesimpulan ⁴ Adapun beberapa variable penelitian, namun dalam penelitian ini penulisan hanya menggunakan 2 variabel, yaitu variable bebas dan variable terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas sering disebut juga variable *predictor*, *stimulus input*, *antecedent* atau variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kompensasi (X) yang terdiri dari gaji, upah dan insentif.

b. Variabel Terikat

Variabel dependent atau variabel terikat sering disebut variabel *Criteria*, *responden output* (hasil). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

B. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁴ Suharsimi Arikunto, *Metodelogi Penelitian*, Bina Aksara, Yogyakarta, 2006, hlm 112

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang di teliti. Data ini bisa berupa wawancara, angket, dan observasi yang akan dilakukan kepada para pimpinan rumah tangga dan para pekerja *cleaning service* Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti : Al-Qur'an, Hadist, buku-buku dan internet.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu langsung ke lokasi penelitian yaitu UIN Raden Intan Lampung untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan pengamatan melihat

kompensasi yang diberikan oleh UIN Raden Intan Lampung terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan Tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.⁵ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah pegawai dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian penulis dengan cara bertatap muka langsung orang-orang yang bekerja di bagian rumah tangga UIN Raden Intan Lampung. Dalam penelitian ini, penulis melakukan interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Penulis melakukan wawancara langsung dengan keseluruhan karyawan di bagian Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung. Yang terdiri dari, Kabag Rumah Tangga, Kasubbag Rumah Tangga, serta Staff Rumah Tangga, dan para pekerja *cleaning service*.

3. Kuisisioner (angket)

Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas

⁵ Moh. Prabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm 62

pertanyaan yang dimuat dalam angket. Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharap bekerja sama dalam menyisihkan waktunya dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan.⁶ Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada seluruh pekerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval.⁷ Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut

- | | | | |
|------------------------|-------|---|---|
| a. Sangat setuju | (SS) | : | 5 |
| b. Setuju | (S) | : | 4 |
| c. Netral | (N) | : | 3 |
| d. Tidak setuju | (TS) | : | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | (STS) | : | 1 |

⁶ J. Supranto, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi Dan Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 60

⁷ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2014, hl,

Keuntungan Skala Likert

- a. Memiliki banyak kemudahan: antara lain mudah dalam membuat skor, mudah dalam menyusun pertanyaan tentang sifat/sikap, mudah di interpretasi.
- b. Mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.
- c. Luwes dan fleksibel: penelitian bebas menetapkan jumlah pertanyaan, demikian juga alternative jawabannya.
- d. Lazim dipakai dalam penelitian-penelitian.
- e. Biasanya digunakan dalam pengukuran ordinal.⁸

4. Dokumentasi

Pengumpulan data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, laporan, foto dan dapat juga berbentuk server dan flashdisk. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu. Dokumentasi yang didapat penulis yaitu data seluruh pekerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung.

⁸ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm 168.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.⁹ Menurut Suharsimi Arikunto apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹⁰ Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dengan sampel yang berjumlah 83 orang karyawan.

E. Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan dari sejumlah data yang dikumpulkan sehingga memperoleh hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Analisis dan juga bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara fenomena yang terkait seputar penelitian.

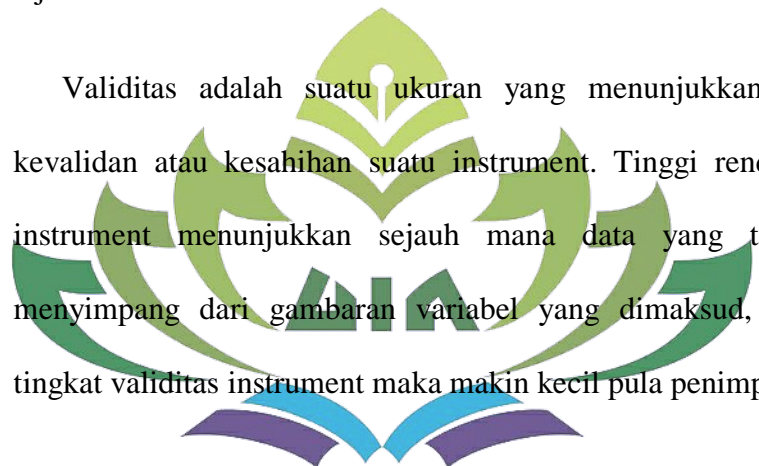
Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Dan alat uji analisis data

⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Cet. I, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, hlm. 80

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Peneliitan Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm 173

menggunakan linearitas regresi sederhana, yaitu bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) yang akan dikenakan prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Untuk keabsahan data, sebelum data diolah data lebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan uji reabilitas kuesioner.

1. Uji Validitas



Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud, semakin tinggi tingkat validitas instrument maka makin kecil pula penimpangannya.

Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di validitasnya. Hasil r hitung kita

bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5 %. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid.¹¹

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, consistency, stability atau dependability terhadap alat ukur digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dapat dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila cronbach alpha $> 0,60$.¹²

F. Pembahasan Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Jadi hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian.¹³

¹¹ V. Wiratna Sujarweni, *Op.Cit*, hlm 108

¹² *Ibid*, hlm 110

¹³ Albert Kurniawan, *Op.Cit*, hlm 57

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana. Variabel yang akan dikorelasi terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, adapun rumusnya:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Kompensasi

Y : Motivasi Kerja

a : Koefisien Konstanta

b : Koefisien Regresi

b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Fungsi dari uji R^2 yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisaran antara $0 < R^2 < 1$. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh semakin kecil
- 2) Jika nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.¹⁴

¹⁴ Sugiono, *Statistik untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, hlm 160

c. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) kompensasi mempengaruhi variabel *dependent* (Y) motivasi kerja.

Langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi Ho dan Ha, hipotesis

Ho = Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

Ha = Ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

Kesimpulan :

- 1) Jika $sig > 0,05$ maka Ho diterima
- 2) Jika $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Langkah dan Prosedur Analisis Data

Setelah data dikumpulkan melalui beberapa tahap diatas, peneliti di dalam mengelola datanya menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

- a. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data.
- b. Tahap Editing (Pemeriksaan Data) yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.

- c. Tahap Penandaan Data (Coding), yaitu proses identifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.
- d. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data kedalam tabel induk penelitian
- e. Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrument pengumpulan data.
- f. Tahap analisis data, pada dasarnya pengolahan data dalam penelitian tidak lepas dari penggunaan metode statistik.
- g. Tahap interpretasi data, setelah data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik hasilnya harus diinterpretasikan atau di tafsirkan agar kesimpulan penting mudah ditangkap oleh pembaca.¹⁵

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional tersebut adalah:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Dimensi/ indikator	Pernyataan
1.	Kompensasi (X) (Menurut Simamora)	Semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan	Gaji (Imbalan yang selalu diberikan	1. Jumlah gaji sesuai dengan kinerja atau kebutuhan hidup dan dibayar tepat waktu

¹⁵ Ibid, hlm. 122

		mereka	setiap bulannya)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ada kenaikan gaji secara berkala dan sistematis 3. Meyakini imbalan yang diterima atas pekerjaannya dalam bentuk materi didunia dan dalam bentuk pahala di akhirat
			<p>Upah</p> <p>(Imbalan yang diberikan setelah mendapatkan pekerjaan tambahan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah diberikan pada setiap pekerjaan tambahan yang diperintahkan oleh atasan 2. Upah yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan
			<p>Insentif</p> <p>(Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian insentif kepada CS sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku 2. Pemberian tunjangan kepada CS diberikan secara rutin maupun periodik dan diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku 3. Ada tunjangan khusus kepentingan keluarga seperti bantuan sekolah, tunjangan untuk hal-hal yang berbahaya seperti kecelakaan pada saat kerja, tunjangan kematian

				dan sejenisnya.
2.	<p>Motivasi Kerja (Y)</p> <p>(Menurut Teori Abraham Maslow)</p> <p>Veithzal Rivai, (2014: 609)</p>	<p>Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang <i>invisible</i> yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.</p>	<p>Kebutuhan Fisiologi</p> <p>(Kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas 2. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup
			<p>Rasa Aman</p> <p>(Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.
			<p>Kepemilikan Sosial</p> <p>(Kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan yang diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja 2. Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah

			<p>Penghargaan Diri</p> <p>(Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi 2. Pendapat saya selalu dihargai atasan.
			<p>Aktualisasi diri</p> <p>(Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, <i>skill</i>, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju 2. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.



BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum

a. Sejarah UIN Raden Intan Lampung

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung merupakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam tertua dan terbesar di Lampung. Dalam lintas perjalanan sejarahnya, pada April tahun 2017 UIN Raden Intan merupakan hasil transformasi dari IAIN Raden Intan Lampung yang berkembang dalam beberapa fase, yaitu: fase rintisan dan pendirian, fase pembangunan, fase pengembangan, dan fase alih status.

Fase Rintisan dan Pendirian (1961-1973)

Pada mulanya, UIN Raden Intan Lampung ketika bernama IAIN Raden Intan Lampung merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL). Yayasan ini diketuai oleh Raden Muhammad Sayyid berdiri pada 1961 sebagai yayasan sosial. Yayasan ini bertujuan membangun rumah-rumah peribadatan umat Islam dan pendidikan Islam di wilayah Lampung.

Pada 1963, YKIL mengadakan Musyawarah Alim Ulama se-Lampung bertempat di Kota Metro Lampung Tengah dengan agenda menghimpun potensi alim ulama dan mengintegrasikan antara tokoh-tokoh masyarakat dengan aparat pemerintah. Hasil musyawarah antara lain merekomendasikan pendirian lembaga pendidikan tinggi Islam dengan 2 fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah. Aktivitas akademik dan administrasi lembaga ini pada awalnya dipusatkan di Sekretariat Fakultas Hukum UNSRI Cabang Palembang di Lampung (UNILA sekarang), kemudian pindah ke Masjid Lungsir (sekarang Masjid al-Anwar).

Setahun kemudian (1964), seiring dengan berdirinya Lampung sebagai provinsi yang terpisah dari Sumatera Selatan, Fakultas Tarbiyah dinegerikan sebagai cabang Fakultas Tarbiyah UIN Raden Fatah Palembang di bawah kepemimpinan Syaikh Syamsuddin Abdul Mu'thi. Selanjutnya, muncul gagasan untuk membangun PTAIN di Provinsi Lampung, dengan mendirikan Fakultas Ushuludin pada tahun 1965 dengan Dekan KH. Zakariya Nawawi.

Pada 1966, aktivitas akademik ketiga fakultas yang ada dipindahkan ke Kampus Kaliawi. Pada tahun yang sama dalam rangka penegerian, dibentuklah Yayasan Perguruan Tinggi Islam (Yaperti) Lampung dengan ketua K.H. Zakaria Nawawi.

Yaperti bekerja keras membenahi proses administrasi dan menyiapkan proposal penegerian yayasan yang disetujui Menteri Agama dengan keluarnya Keputusan Menteri Agama RI No. 162 Tahun 1967 tentang pengesahan susunan personalia kepanitiaan penegerian dengan struktur organisasi yang diketuai oleh Gubernur Drs. Zainal Abidin Pagar Alam. Sekretaris panitia adalah Mochtar Hasan, SH yang pada waktu itu menjabat sekretaris daerah Propinsi Lampung, sementara Bendahara dijabat oleh K.H. Zakaria Nawawi sebagai wakil Yaperti. Adapun anggota-anggotanya terdiri dari para dekan fakultas yang ada, tokoh-tokoh masyarakat dan para ulama yang terdiri dari tokoh-tokoh NU, Muhammadiyah dan PSII.

Jerih payah dan usaha YKIL, Yaperti, dan panitia gabungan ini akhirnya menghasilkan SK Menteri Agama Nomor 187 Tahun 1968 tanggal 26 Oktober 1968 tentang Pendirian “IAIN Al-Jami’ah Al-Islamiyah Al-Hukumiyah Raden Intan”. Pemberian nama “Raden Intan” didasari pada pertimbangan bahwa di belakang nama Universitas/Institut biasanya diberi label nama kota atau nama pahlawan; dan Raden Intan merupakan pejuang bangsa yang menentang penjajahan Belanda, sekaligus penyiar agama Islam di Lampung.

Pada periode pertama, kepemimpinan institut (Rektor) dijabat oleh Mochtar Hasan S.H., dibantu M. Djuaini Zubair, SH, sebagai Sekretaris Al-

Jami'ah (Kepala Biro). Tiga tahun kemudian, jabatan rektor dipegang oleh Drs. Ibrahim Bandung (1971-1973).

Fase Pembangunan (1973-1993)

Setelah berakhirnya masa kepemimpinan Rektor ke-2, Institut mulai memasuki fase pembangunan di bawah masa kepemimpinan Rektor ke-3, Letkol. Drs. H. Soewarno Achmady (1973-1978). Fase ini ditandai dengan pemberian hibah tanah seluas 5 hektar di Labuhan Ratu oleh Pemda Dati I Lampung yang kemudian dibangun kampus baru untuk kegiatan administrasi dan akademik. Setelah proses pembangunan gedung dan sarana prasarana rampung, aktivitas Institut pun dipindahkan dari Kampus Kaliawi ke Kampus Labuhan Ratu. Hal ini terjadi pada masa kepemimpinan Rektor ke-4, Bapak Drs. Muhammad Zein (1978-1984). Pada masanya juga, Institut mendapat hibah tanah seluas 50 hektar di Sukarame dari Pemda atas dukungan Menteri Agama Alamsyah Ratu Perwiranegara (putra lampung).

Di kawasan yang baru ini didirikan 4 unit gedung perkuliahan berlantai dua yang dipersiapkan untuk kegiatan Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin. Pembangunan ini dimulai pada tahun 1984 di bawah kepemimpinan Drs. H. Busyairi Madjidi sebagai rektor ke-5 (1984 – 1989). Setelah bangunan-bangunan dan fasilitas penunjang dipandang memadai, maka pada tanggal 20 Agustus 1987 kegiatan perkuliahan untuk Fakultas

Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin secara resmi dipindahkan ke kompleks Kampus Sukarame, sedangkan untuk Fakultas Syari'ah, termasuk Rektorat, kegiatannya masih berlangsung di Kampus Labuhan Ratu.

Pada masa rektor ke-6 yang dijabat Drs. H. Pranoto Tahrir Fatoni (1989-1993), pembangunan fisik terus digalakkan, antara lain dengan membangun gedung Fakultas Syari'ah dan Perpustakaan. Di samping itu, ia juga melakukan upaya-upaya penataan administrasi umum, terutama administrasi keuangan, serta bidang akademik dan kemahasiswaan.

Fase Pengembangan (1993-2015)

Gelombang pengembangan Institut mulai dilakukan secara intensif pada masa kepemimpinan rektor ketujuh Drs. H.M Khozi Badrie (1993-1997), ditandai dengan peresmian Fakultas Dakwah yang telah dirintis sejak tahun 1990 berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 397 tahun 1993, sehingga jumlah Fakultas yang ada di lingkungan Institut menjadi empat sebagaimana sekarang ini.

Prof. Dr. H. M. Damrah Khair, MA. (1998-2002) yang menjabat rektor ke-8 melanjutkan upaya pengembangan akademik ini antara lain dimulai dengan pemindahan seluruh kegiatan Rektorat yang semula berpusat di Kampus Labuhan ke Kampus Sukarame, sekaligus menandai perpindahan

secara resmi kegiatan akademik Institut ke Kampus Sukarame. Ia juga mengupayakan pembukaan Program S-2 dan Fakultas Adab. Namun sayang, karena peminat bidang studi untuk Fakultas Adab sangat minim, maka kegiatan Fakultas ini dihentikan. Adapun program S2 terus survive diawali dengan pembahasan dalam sidang senat IAIN (sekarang UIN) Raden Intan tanggal 17 Nopember 1999, yang menyetujui untuk membuka Program Pascasarjana (S2) dan kemudian diterbitkan Surat Keputusan Rektor nomor 222 tahun 1999 tanggal 4 Desember 1999 tentang persiapan pendirian Program Pascasarjana (S2) IAIN Raden Intan Bandar Lampung. Surat Keputusan Rektor tersebut dikukuhkan oleh Gubernur Lampung, Ketua DPRD, Rektor UNILA dan Ormas Islam Provinsi Lampung sebagai dukungan untuk berdirinya Program Pascasarjana IAIN Raden Intan. Pada tahun 2001 Program Pascasarjana IAIN (sekarang UIN) Raden Intan mulai beroperasi dengan jumlah mahasiswa awal sebanyak 52 orang. Setahun kemudian, PPs berhasil mendapat izin operasional berdasarkan SK. Menteri Agama Nomor 186 Tahun 2002, tepatnya pada masa kepemimpinan Rektor ke-9, Prof. Dr. H.S. Noor Chozin Sufri (2002-2006). Pada masa ini dirintisnya pesantren mahasiswa (ma'had 'aly) dan dibangunnya beberapa gedung baru yaitu kantor Pascasarjana, gedung perpustakaan lantai tiga, ruang dosen Fakultas Tarbiyah dan ruang dosen Fakultas Syari'ah. Pada masa ini juga dilakukan penguatan sarana dan prasarana, serta pengembangan program studi baru.

Pengembangan dilanjutkan oleh rektor ke-10, Prof. DR. KH. Musa Sueb, MA. (2006-2010) dengan kebijakan peningkatan mutu akademik mahasiswa dan dosen, termasuk di dalamnya pembinaan dan pengembangan akademik bahasa asing, dan pembinaan Pesantren Mahasiswa Ma'had al-Jami'ah di lingkungan kampus. Pengembangan prodi-prodi baru pada program S1 dan S2 juga dilakukan, di antaranya: Prodi Tadris Matematika, Prodi Tadris Bahasa Inggris, Prodi Tadris Biologi, Prodi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA), pada Fakultas Tarbiyah, Prodi Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah, Prodi Pemikiran dan Politik Islam pada Fakultas Ushuluddin, dan Prodi Perdata Syari'ah pada Program Pascasarjana (PPs). Musa juga mendorong pemberdayaan unit-unit pelaksana teknis dan lembaga penunjang akademik antara lain Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM), Lembaga Penelitian (LEMLIT), Pusat Pembinaan Bahasa (PUSBINSA) dan Pusat Penjamin Mutu Pendidikan (P2MP), di samping pengembangan jaringan kerjasama dengan berbagai lembaga. Pada akhir masa jabatannya, Institut ditetapkan sebagai salah satu instansi pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) secara penuh berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 277/KMK.05/2010 tanggal 5 Juli 2010.

Laju pengembangan kampus ke arah kemajuan terus digalakkan oleh rektor ke-11 yang dijabat Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag (2010-sekarang)

dengan motto: Semakin Unggul dan Kompetitif. Berbagai usaha pengembangan kelembagaan dan peningkatan kualitas SDM terus digalakkan, baik secara fisik maupun akademik. Sejumlah gedung administrasi dan sarana akademik direnovasi dan dibangun untuk memberikan layanan prima bagi mahasiswa. Fasilitas-fasilitas penunjang pembelajaran pun terus dibenahi dan dibangun, antara lain: hotspot, laboratorium, hingga lapangan olahraga. Di bawah kepemimpinannya, sejumlah prestasi mulai diukir pada level nasional. Tahun 2011, IAIN (sekarang UIN) Raden Intan Lampung menduduki peringkat pertama se-wilayah Sumatera dan ketiga nasional untuk SPMB-PTAIN 2011. Tahun yang sama, masuk peringkat sepuluh besar PTAIN dari segi penyerapan anggaran.

Terhitung November 2011, IAIN (sekarang UIN) Raden Intan memiliki jurnal ilmiah terakreditasi nasional, yaitu ANALISIS: Jurnal Studi Keislaman, Jurnal Al-‘Adalah, dan Jurnal Kalam. Dan awal tahun 2012, Program Pascasarjana membuka Program Doktor dengan Konsentrasi Hukum Islam dan Manajemen Pendidikan Islam. Dan masih banyak lagi kemajuan yang dicapai dan terus diupayakan menuju visi sebagai perguruan tinggi Islam yang unggul dan kompetitif.

Selanjutnya melalui Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 1457 Tahun 2014 tanggal 14 Maret 2014 diberikan tambahan 4 izin

penyelenggaraan program magister (S2) yaitu: Ekonomi Syari'ah, Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Filsafat Agama, dan Manajemen Pendidikan Islam. Hingga saat ini tahun 2017 Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung menyelenggarakan 8 program studi Magister (S2) dan 3 program Studi Doktor (S3).

Fase Alih Status (2015-2017)

Sejak tahun 2014, tepatnya bulan Mei 2014 telah selesai penyusunan proposal transformasi IAIN Raden Intan Lampung menjadi UIN Raden Intan Lampung. Pada tahun 2015 Menteri Agama, melakukan studi kelayakan dengan hadirnya Direktur Jenderal Pendidikan Islam ke kampus UIN Raden Intan Lampung. Melalui perjuangan sungguh-sungguh di bawah kepemimpinan Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag selaku Rektor, akhirnya pada tahun 2016 mendapatkan persetujuan/izin prinsip dari Presiden Republik Indonesia bahwa IAIN Raden Intan Lampung menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan motto ***Intellectuality, Spirituality, dan Integrity***.

Tahun 2017 menjadi awal perubahan arah pengembangan pendidikan tinggi di UIN Raden Intan Lampung dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 38 tahun 2017 tanggal 7 April 2017, yang juga mempengaruhi arah pengembangan UIN Raden Intan Lampung. Pada bulan April 2017, Peraturan Presiden tentang Universitas Islam Negeri Raden Intan

Lampung diundangkan, sehingga sejak 2017 diresmikan menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang disingkat **UIN RI Lampung** dengan pengembangan beberapa fakultas dan program studi bidang sains dan teknologi.¹

b. Visi, Misi dan Tujuan UIN Raden Intan Lampung

Visi UIN Raden Intan Lampung :

“Terwujudnya Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai rujukan Internasional dalam pengembangan ilmu keislaman integratif-multidisipliner berwawasan lingkungan tahun 2035.”

Misi UIN Raden Intan Lampung :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan ilmu keislaman integratif-multidisipliner berwawasan lingkungan yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional;
- 2) Mengembangkan riset ilmu keislaman integratif-multidisipliner yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan pengembangan lingkungan;
- 3) Menyelenggarakan pengabdian berbasis riset untuk kepentingan pengembangan masyarakat dan lingkungan; dan
- 4) Menjalinkan kerja sama dalam dan luar negeri untuk penguatan kelembagaan.

¹ <https://www.radenintan.ac.id> diakses pada tanggal 20 Juli 2018 pukul 16.00 WIB

Tujuan UIN Raden Intan Lampung :

- 1) Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan akademik (*ulil ilmi*), intelektualitas (*ulil albab*), spiritualitas (*ulil abshar*), dan integritas iman, takwa, dan akhlaqul karimah (*ulin nuha*), serta kemampuan daya saing dalam rangka menjawab tantangan global;
- 2) Mengembangkan dan/atau menghasilkan kajian, riset, dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang dijiwai oleh nilai keislaman secara inovatif, obyektif, dan dinamis;
- 3) Menyebarluaskan hasil riset dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang dijiwai oleh nilai keislaman, serta mengupayakan pemanfaatannya guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional; dan
- 4) Menghasilkan kerja sama dalam dan luar negeri yang memperkuat pengembangan universitas sebagai rujukan internasional.²

c. Tugas Pokok dan Fungsi

Universitas mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang meliputi program pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan

² <https://www.radenintan.ac.id> diakses pada tanggal 20 Juli 2018 pukul 16.00 WIB

dan teknologi, keagamaan Islam, dan ilmu umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

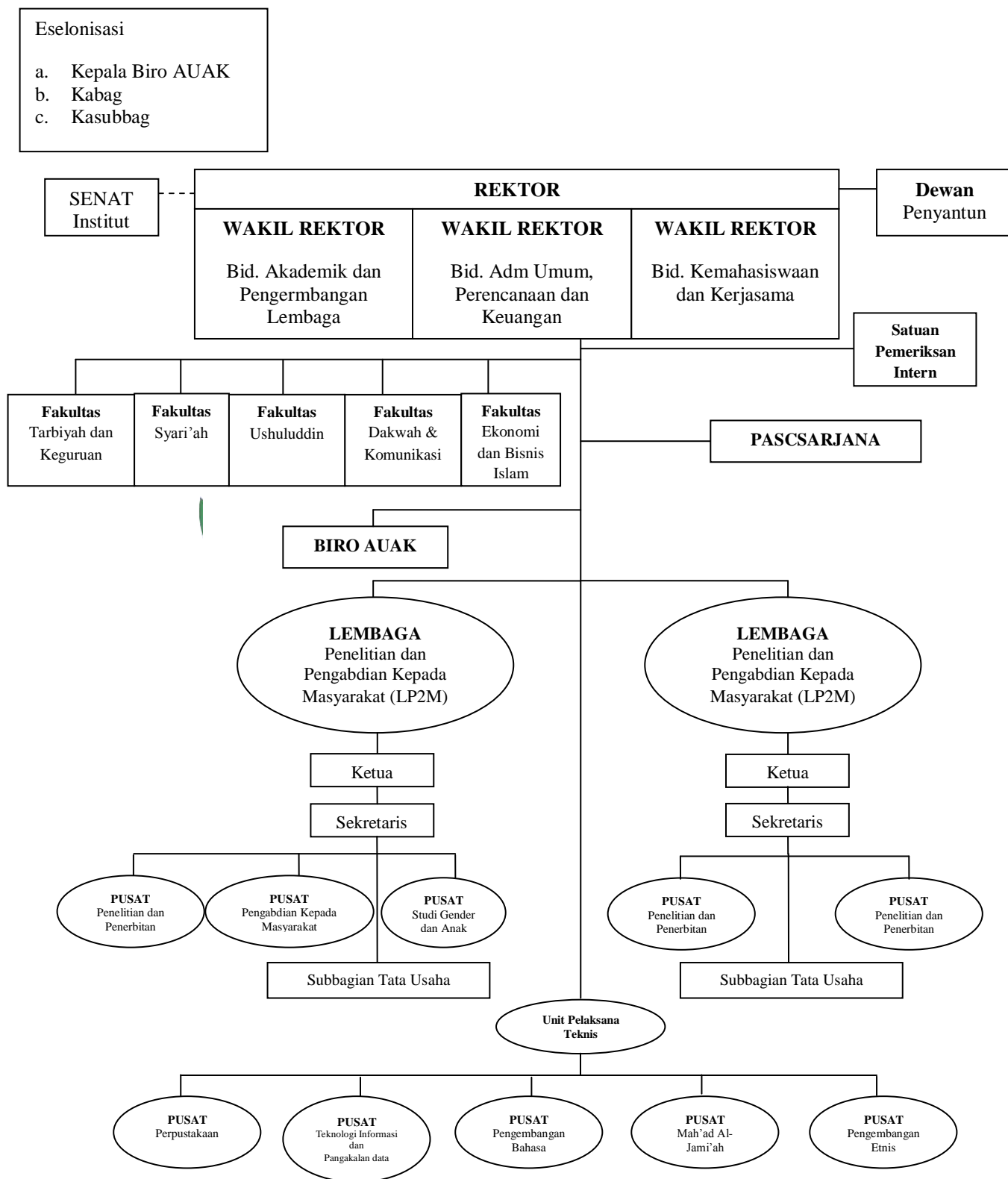
Fungsi UIN Raden Intan Lampung :

- 1) Perumusan dan penetapan visi, misi, kebijakan, dan perencanaan program;
- 2) Penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, keagamaan Islam, dan ilmu umum;
- 3) Pelaksanaan pembinaan sivitas akademika; dan
- 4) Pelaksanaan administrasi dan pelaporan.³



³ <https://www.radenintan.ac.id> diakses pada tanggal 20 Juli 2018 pukul 16.00 WIB

d. Struktur Organisasi UIN Raden Intan Lampung



e. Data Ketenagakerjaan

1) Sistem perjanjian kerja petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung

Sistem perjanjian kerja yang digunakan adalah pekerja kontrak, dimana pekerjaanya diberikan waktu untuk bekerja selama satu tahun. Jika waktu kontrak telah habis maka pekerja dapat memperpanjang kontrak kerjanya. Untuk setiap tahunnya selalu diberlakukan ulang perjanjian kerja. Selama pekerja kebersihan bekerja di UIN Raden Intan Lampung, maka mereka harus mentaati peraturan peraturan yang telah mereka sepakati bersama, sesuai dengan kontrak kerja. Perjanjian-perjanjian tersebut meliputi:



Pasal 1 : Tugas Pekerjaan



PIHAK PERTAMA dalam jabatannya memberi tugas kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan pekerjaan pelayanan jasa kebersihan pada UIN Raden Intan Lampung Tahun Anggaran 2018 untuk bulan Januari s/d Desember 2018.

Pasal 2 : Lingkup Pekerjaan

Pekerjaan pelayanan Kebersihan yang dimaksud dalam pasal 1 (satu) perjanjian ini adalah pelayanan kebersihan kampus UIN Raden Intan Lampung kampus sukarama dan kampus Labuhan Ratu antara lain:

- a. Merawat dan membersihkan ruangan kerja;
- b. Merawat dan membersihkan ruangan kuliah;
- c. Merawat dan membersihkan Gedung Serba Guna dan Masjid Kampus Sukarame dan Labuhan Ratu;
- d. Merawat dan membersihkan ruang kerja dan kamar mandi/wc gedung Rektorat dan Fakultas;
- e. Membersihkan kamar mandi/wc gedung kuliah di masing-masing Fakultas;
- f. Merawat dan membersihkan halaman luar kantor;
- g. Merawat dan membersihkan taman Taman di lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung Sukarame dan Labuhan Ratu;
- h. Membuang / mengangkat sampah dari seluruh ruang kerja, kamar mandi, dan dapur kedalam bak penampungan sampah;
- i. Merawat dan membersihkan dapur dan peralatan rumah tangga kantor UIN Raden Intan Lampung;
- j. Merawat dan memelihara pot dan bungan pada kantor Rektorat, Fakultas, Masjid Kampus, GSG, an lingkungan asrama Mahasiswa;
- k. Membabat rumput, dan menyapu bersih jalan-jalan dan membersihkan parit/siring lingkungan kampus terutama di jalan selasar;
- l. Melaksanakan pekerjaan, dan/atau hal-hal yang berkaitan dengan Tenaga Kebersihan pada UIN Raden Intan Lampung;

m. Ikut serta dalam setiap program kerja atau acara yang dilaksanakan di UIN raden Intan Lampung.

Pasal 3 : Waktu berlakunya Perjanjian

1. Perjanjian ini berlaku mengikat selama 12 (dua belas) bulan, terhitung sejak tanggal, 03 Januari s/d 31 Desember 2018.
2. Setiap bulan PIHAK PERTAMA, mengadakan evaluasi kepada PIHAK KEDUA apabila tidak memenuhi syarat atau tidak menjalankan ketentuan yang diatur dalam kontrak kerja maka PIHAK PERTAMA berhak memutuskan kontrak kerja kepada PIHAK KEDUA,
3. Apabila waktu yang telah ditentukan atas kontrak ini berakhir maka PIHAK KEDUA mengajukan permohonan satu bulan sebelumnya.



Pasal 4 : Jam Kerja

Jam kerja untuk pelaksanaan pelayanan kebersihan pelayanan pada UIN Raden Intan Lampung, tersebut dalam kontrak kerja ini sebagai berikut :

1. Hari kerja yaitu Senin s/d Kamis dari jam 06.30 s/d jam 16.30 WIB.
2. Hari kerja yaitu Jum'at dari jam 06.30 s/d jam 17.00 WIB.
3. Jam Istirahat :

- a) Hari Senin s/d Kamis Jam 12.00 s/d jam 13.00 WIB (waktu istirahat)
- b) Hari Jum'at jam 11.30 s/d 13.00 WIB (waktu istirahat)
- 4. Hari kerja pada hari Sabtu diadakan Gotong Royong dari jam 07.00 s/d jam 13.00 WIB.

Pasal 5 : Hak, Kewajiban, dan Larangan

PIHAK KEDUA wajib memenuhi persyaratan antara lain : Kejujuran, Kesopanan, Keterampilan, dan Bertanggungjawab terhadap semua pekerjaan yang dibebankan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Hak

Tenaga Kebersihan diberikan hak;

1. Pembayaran Gaji dilaksanakan setiap bulan melalui Bendahara Pengeluaran dan ditransfer ke nomor rekening PIHAK KEDUA, antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 5 (lima) hitungan Kalender
 - (1) Dengan nilai Gaji sebesar : ***Rp. 1.400.000,- (Satu Juta Empat Ratus Rupiah).***
 - (2) Nilai Tunjangan Tenaga Kebersihan Sebesar: ***Rp. 350.000,- (Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah).***

(3) *Nilai Tunjangan Pembabat Rumput Sebesar: **Rp. 500.000,-** (Lima Ratus Ribu Rupiah).*

2. Insentif berdasarkan Kinerja dibayarkan melalui Bendahara Pengeluaran dan ditransfer ke nomor rekening PIHAK KEDUA Sebesar : **Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah)**, setiap bulan.
3. Pembayaran uang makan melalui Bendahara Pengeluaran sebesar : **Rp. 15.000,-/ hari.**
4. Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA tidak dapat menuntut pembayaran bunga atau gantirugi apapun;

b. Kewajiban

1. Wajib melaksanakan sholat 5 waktu dan melaksanakan sholat Jum'at bagi pria;
2. Wajib berjilbab/memakai jilbab bagi wanita,
3. Wajib memakai seragam kerja yang ditentukan dan menggunakan kartu identitas/ID card,
4. Wajib melaksanakan kerja dimanapun ditempatkan dalam lingkungan UIN Raden Intan Lampung/menjaga kebersihan selama jam kerja,
5. Wajib absen sidik jari (datang dan pulang)
6. Wajib gotong-royong/bhakti sosial setiap hari sabtu.

c. Larangan

1. Dilarang merokok dilingkungan kerja,
2. Dilarang membawa/menggunakan peralatan kantor diluar jam dinas/kerja,
3. Dilarang melakukan kegiatan-kegiatan lain/berdagang,
4. Dilarang meninggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat dan jam pulang,
5. Bagi pria dilarang berambut panjang/gondrong.

Pasal 6: Pemutusan Pekerjaan

- a. PIHAK PERTAMA secara sepihak dapat memutuskan perjanjian ini, apabila dalam masa berlaku kontrak kerja ini ternyata PIHAK KEDUA tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang tercantum dalam kontrak kerja ini,
- b. Pemutusan perjanjian sebagaimana tersebut dalam ayat (1) pasal ini dilakukan setelah diberi teguran lisan hingga tiga kali oleh PIHAK PERTAMA, tetapi PIHAK KEDUA tetap tidak mengindahkan,
- c. Pemberitahuan pemutusan perjanjian, PIHAK KEDUA dilakukan 7 (tujuh) dari sebelum berlakunya tanggal pemutusan,
- d. Dalam hal terjadinya pemutusan perjanjian kerja, PIHAK KEDUA hanya menerima pembayaran sebesar prestasi yang dicapainya dan

dihitung berdasarkan jumlah hadir dari PIHAK KEDUA melaksanakan pekerjaannya.

Pasal 7 : Teknik Pembayaran Upah/Honor

- a. Pembayaran dilaksanakan setelah bekerja setiap awal bulan berjalan, melalui Rekening Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang di tunjuk.
- b. Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA tidak dapat menuntut pembayaran bunga atau ganti rugi apapun.

f. Jumlah tenaga kerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung

Hasil perekrutan petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung yang mengikuti seleksi pada tahun 2018, telah menerima 85 pekerja kebersihan antara lain:

Tabel 4.1
Daftar Nama Petugas Kebersihan

No	Nama	Tugas
1	Agus Subandi	Pembabat Rumput
2	Agus Susanto	Pembabat Rumput
3	Eriyanto	Pembabat Rumput
4	M. Rohman Sholeh	Pembabat Rumput
5	Marino	Pembabat Rumput
6	Suratno	Pembabat Rumput
7	Pitoyo	Tenaga Kebersihan
8	Novi Yanti	Tenaga Kebersihan

9	Dedi Setiawan	Tenaga Kebersihan
10	Zaenatun Hasanah	Tenaga Kebersihan
11	Erleni Juniwati	Tenaga Kebersihan
12	Murti	Tenaga Kebersihan
13	Darwati	Tenaga Kebersihan
14	M.Ali	Tenaga Kebersihan
15	Agus Setiawan	Tenaga Kebersihan
16	Ari Wibowo	Tenaga Kebersihan
17	Erhan Jaya	Tenaga Kebersihan
18	Hendrik	Tenaga Kebersihan
19	Handoko	Tenaga Kebersihan
20	Saiful Ansori	Tenaga Kebersihan
21	Muhirin	Tenaga Kebersihan
22	Mukhotib	Tenaga Kebersihan
23	Ade Abas Setiawan	Tenaga Kebersihan
24	Ruslindar	Tenaga Kebersihan
25	Jumiati	Tenaga Kebersihan
26	Teguh Rudianto	Tenaga Kebersihan
27	Eko Gusmawan	Tenaga Kebersihan
28	Nurdiansyah	Tenaga Kebersihan
29	Humairoh	Tenaga Kebersihan
30	Tumijo	Tenaga Kebersihan
31	Andri Asri	Tenaga Kebersihan
32	Asiyana Zal-Za-Bela	Tenaga Kebersihan
33	Riny Widiati	Tenaga Kebersihan
34	Fitriyani	Tenaga Kebersihan
35	Rahmad Sudrajat	Tenaga Kebersihan
36	Rukinah	Tenaga Kebersihan
37	Dian Saputra	Tenaga Kebersihan
38	Saryono	Tenaga Kebersihan
39	Veri Yanti	Tenaga Kebersihan
40	Andi Sopiyan	Tenaga Kebersihan
41	Kurniawan	Tenaga Kebersihan
42	Herwin Apriyadi	Tenaga Kebersihan
43	Ida Fatmawati	Tenaga Kebersihan
44	Marzalena	Tenaga Kebersihan
45	Indera	Tenaga Kebersihan
46	Al Wiyah	Tenaga Kebersihan
47	Angga Saputra	Tenaga Kebersihan
48	Herizal MZ	Tenaga Kebersihan
49	Jefri Juliansyah	Tenaga Kebersihan

50	Mahmuda Yulianti	Tenaga Kebersihan
51	Rudi Hartono	Tenaga Kebersihan
52	Kayat	Tenaga Kebersihan
53	Widia	Tenaga Kebersihan
54	Rudi Hartono	Tenaga Kebersihan
55	Hadi Riyanto	Tenaga Kebersihan
56	Ina Rahayu	Tenaga Kebersihan
57	Selfia	Tenaga Kebersihan
58	Popon Hilda	Tenaga Kebersihan
59	M. Kusaeri	Tenaga Kebersihan
60	Nenda Riyanto	Tenaga Kebersihan
61	Pitriyani	Tenaga Kebersihan
62	Andi Putra	Tenaga Kebersihan
63	Bambang Waluto	Tenaga Kebersihan
64	Trisuna	Tenaga Kebersihan
65	Nurman	Tenaga Kebersihan
66	Septiyono	Tenaga Kebersihan
67	Fahrul Rozi	Tenaga Kebersihan
68	M. Faqih Asykari	Tenaga Kebersihan
69	Nurmalia	Tenaga Kebersihan
70	Sumarno	Tenaga Kebersihan
71	Sastra Amin Jaya	Tenaga Kebersihan
72	Joni Haryanto	Tenaga Kebersihan
73	Tijar Efendi	Tenaga Kebersihan
74	Ade Supriyanto	Tenaga Kebersihan
75	Adi Lukman	Tenaga Kebersihan
76	Tri Munansah	Tenaga Kebersihan
77	Mulyadi	Tenaga Kebersihan
78	Herlina	Tenaga Kebersihan
79	Risky Hendri Pratama	Tenaga Kebersihan
80	Andi Saputra	Tenaga Kebersihan
81	Benny Oktazeri Putra	Tenaga Kebersihan
82	M. Rizal Dwi Saputra	Tenaga Kebersihan
83	Jaya Saputra	Tenaga Kebersihan

Sumber : Data tahun 2018 dari Kasubbag Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2018 sebanyak 83 orang, dimana masing-masing

diberikan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan untuk membersihkan seluruh gedung, taman dan jalan yang ada di sekitar kampus.

Adapun jumlah petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung, terdapat dalam petika wawancara peneliti dengan Kepala bagian Rumah Tangga sebagai berikut:

“Jumlah petugas kebersihan untuk tahun 2017 sebanyak 76 orang, tetapi untuk tahun 2018 bertambah menjadi 83 orang, dimana 8 orang diberikan tanggung jawab untuk membersihkan gedung-gedung di Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, sedangkan 75 orang diberikan tanggung jawab untuk membersihkan gedung-gedung serta taman-taman maupun jalan yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Untuk upah atau gaji yang diberikan untuk petugas kebersihan yang sudah lama bekerja di UIN Raden Intan Lampung diberikan sebesar Rp.1.750.000,00-, sedangkan untuk petugas kebersihan yang baru mulai bekerja di UIN Raden Intan Lampung untuk menyelesaikan kontraknya diberikan upah atau gaji sebesar Rp. 1.700.000,00-. Dengan perbedaan gaji tersebut bertujuan untuk memotivasi para petugas kebersihan yang baru bekerja, supaya terus meningkatkan sistem kerja yang lebih baik dan sungguh-sungguh. Sehingga pantas memperoleh gaji atau upah yang sama dengan petugas kebersihan yang sudah lebih dulu bekerja di UIN Raden Intan Lampung. Kami disini juga mendaftarkan mereka kelembaga BPJS untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja”.⁴

⁴Wawancara, Kepala Bagian Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung, 22 Januari 2018

Petugas kebersihan masing-masing telah diberikan tanggung jawab atas tugas mereka sebagai *cleaning service*. Adapun pembagian tugas tersebut meliputi:

Tabel 4.2

Data Jumlah gedung Di UIN Raden Intan Lampung

No	Gedung	Jumlah Gedung	Jumlah Petugas
1	Rektorat	1	3
2	Akademik	1	1
3	Gedung Serba Guna	1	3
4	Perpustakaan	1	2
5	Fakultas Tarbiyah	18	19
6	Fakultas Syariah	9	7
7	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	4	5
8	Fakultas Ushuluddin	6	8
9	Fakultas Dakwah	6	8
10	Gedung Pasca Sarjana	1	8
11	Pusat Bahasa	1	1
12	ICT	1	2
13	Asrama	3	3
14	Halaman Kampus	-	7
15	Pembabat Rumput	-	6
Jumlah		53	83

Sumber: Wawancara petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung

Tabel diatas menjelaskan 70 petugas kebersihan diberikan tanggung jawab untuk membesihkan gedung-gedung yang berjumlah 53 gedung,

sedangkan 13 petugas kebersihan lainnya bertugas membersihkan taman-taman kampus seperti memotong rumput, merawat bunga, dan pohon.⁵

2. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	72 %
	Perempuan	23	28 %
Usia	21-23 Tahun	5	6 %
	24-27 Tahun	12	14 %
	28-31 Tahun	19	23 %
	32-35 Tahun	18	22 %
	36-39 Tahun	16	19 %
	> 40 Tahun	13	16 %
Lama Bekerja	< 2 Tahun	20	24 %
	3-6 Tahun	29	35 %
	7-10 Tahun	32	39 %
	> 11 Tahun	2	2 %
Total = 83 Responden			

Sumber : Data primer diolah, 2018

⁵ Wawancara, Popon Hilda, Petugas Kebersihan UIN Raden Intan Lampung, 30 Agustus

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki 60 orang atau (72%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau (28%).

Berdasarkan karakteristik usia menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh reponden yang berusia antara 28-31 tahun yaitu 19 orang (23%).

Berdasarkan karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden telah bekerja selama < 2 tahun atau (24%), sebanyak 29 reponden telah bekerja selama 3-6 tahun atau (35%), yang bekerja selama 7-10 tahun sebanyak 32 responden (39%), dan yang telah bekerja > 11 tahun sebanyak 2 orang (2%).

3. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh di UIN Raden Intan Lampung adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)	STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	37	45 %	44	53 %	2	2 %	0	0 %	0	0 %
2	X2	11	13 %	59	71 %	13	16 %	0	0 %	0	0 %
3	X3	61	73 %	22	27 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
4	X4	15	18 %	57	69 %	11	13 %	0	0 %	0	0 %
5	X5	9	11 %	55	66 %	19	23 %	0	0 %	0	0 %
6	X6	13	16 %	56	67 %	14	17 %	0	0 %	0	0 %
7	X7	10	12 %	55	66 %	17	20 %	0	0 %	1	1 %
8	X8	24	29 %	32	39 %	23	28 %	4	5 %	0	0 %

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RG (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan sangat setuju. Dimana hasil sebanyak sangat setuju terdapat pada item 3 yaitu meyakini imbalan yang diterima atas pekerjaan dalam bentuk materi didunia dan dalam bentuk pahala di akhirat dengan persentase 73 % atau 61 responden. Hasil terkecil yaitu sangat tidak setuju terdapat pada item 7 dengan point pada indikator insentif dalam hal ini persentase 1 % pada 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung sebanyak 83 orang.

b. Motivasi Kerja

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)	STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	23	28 %	57	69 %	2	2 %	1	1 %	0	0 %
2	Y2	46	55 %	37	45 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
3	Y3	25	30 %	50	60 %	8	10 %	0	0 %	0	0 %
4	Y4	29	35 %	43	52 %	9	11 %	2	2 %	0	0 %
5	Y5	22	27 %	36	43 %	23	28 %	2	2 %	0	0 %
6	Y6	25	30 %	52	63 %	5	6 %	1	1 %	0	0 %
7	Y7	14	17 %	50	60 %	17	20 %	2	2 %	0	0 %

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RG (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat motivasi yang tercermin pada banyaknya pendapat setuju pada item 1 yang merupakan dimensi kebutuhan fisiologi yang berisi ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas dan diberikannya jam istirahat yang cukup. Dengan persentase sebesar 69 % atau sebanyak 57 responden telah merasa kebutuhan fisiologi mereka telah terpenuhi. Hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada item 1 dan 6, dalam hal ini persentase responden 1 % pada 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung sebanyak 83 orang.

B. Analisis Data

1. Analisis Uji persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r hitung) $>$ r tabel maka item dinyatakan valid, namun jika Pearson Correlation $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Kesimpulan
X	X ₁	0,580	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X ₂	0,644	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X ₃	0,327	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,003 $<$ 0,05	Valid
	X ₄	0,839	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X ₅	0,683	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X ₆	0,607	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X ₇	0,721	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	X ₈	0,673	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
Y	Y ₁	0,648	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y ₂	0,473	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y ₃	0,689	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y ₄	0,688	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y ₅	0,817	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y ₆	0,681	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid
	Y ₇	0,715	0,216	r hitung $>$ r tabel	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Output SPSS, data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu $85-2=83$, dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,213. Dengan demikian dapat disimpulkan semua alat ukur dari variabel kompensasi dan motivasi kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah metode *cronbach's alpha* yaitu dimana suatu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kompensasi (X)	0,756	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS, data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel kompensasi (X) sebesar 0,743, dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,748. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.982	2.314		1.721	.089
Kompensasi	.769	.070	.773	10.969	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2018

Diketahui dari tabel diatas nilai Constant (a) sebesar 3,982, sedangkan nilai Kompensasi (b/koeffisien regresi) sebesar 0,769. Sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 3,982 + 0,769X$. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan menjadi :

- 1) Konstanta sebesar 3,982, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Motivasi Kerja adalah 3,982.
- 2) Koeffisien regresi untuk X sebesar 0,769 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Kompensasi, maka Motivasi Kerja bertambah sebesar 0,769. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif,

sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah Positif.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) semakin mendekati 0 (nol) maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.593	1.95277

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,773 atau mendekati 1, artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas kompensasi (X) dengan variabel terikat Motivasi Kerja (Y).

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,598 atau 59,8 %, yaitu mengandung pengertian bahwa naik turunnya variabel terikat motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel

bebas Kompensasi (X) sebesar 59,8 % sedangkan sisanya sebesar 40,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

c. Uji Parsial (T)

Tabel 4.10
Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.982	2.314		1.721	.089
Kompensasi	.769	.070	.773	10.969	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2018

Uji T digunakan untuk mengukur atau mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap motivasi Kerja Karyawan. Dari hasil analisis menggunakan SPSS 16 diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana, $10,969 > 1,993$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan dengan kata lain Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

3. Analisis Pengaruh

a. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Kompensasi (variabel independen) dan Motivasi Kerja (variabel dependen). Sampel yang digunakan peneliti adalah para pekerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 83 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 16.0, bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y=3,982+0,769X$, dengan konstanta sebesar 3,982, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Motivasi Kerja adalah 3,982. Koefisien regresi untuk X sebesar 0,769 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Kompensasi, maka Motivasi Kerja bertambah sebesar 0,769 atau 76,9 %.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai R Square sebesar 0,598 atau 59,8 %, yaitu mengandung pengertian bahwa naiknya turunya variabel terikat motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas Kompensasi (X) sebesar 59,8 % sedangkan sisanya sebesar

40,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana, $10,969 > 1,993$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan dengan kata lain Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahmah Aprilita yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Dari teori yang ada menurut Martoyo, bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Jadi apabila kompensasi dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan termotivasi dan begitu pula sebaliknya, karyawan akan kehilangan motivasi jika kompensasi tidak dilaksanakan dengan baik.

Pemberian kompensasi para pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dilaksanakan setiap bulan melalui bendahara

pengeluaran dan ditransfer ke nomor rekening masing-masing pekerja antara tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 5 (lima) hitungan kalender, dengan gaji sebesar Rp1.400.000, tunjangan tenaga kebersihan sebesar Rp350.000, tunjangan pembabat rumput sebesar Rp500.000, insentif sebesar Rp300.000 setiap bulan, uang makan Rp15.000 per hari.

Untuk gaji yang diberikan untuk petugas kebersihan yang sudah lama bekerja di UIN Raden Intan Lampung diberikan sebesar Rp1.750.000, (terdiri dari gaji Rp1.400.000 dan tunjangan Rp350.000) sedangkan untuk petugas kebersihan yang baru mulai bekerja untuk menyelesaikan kontraknya diberikan gaji sebesar Rp1.700.000 (terdiri dari gaji Rp1.400.000 dan tunjangan Rp300.000). Dengan perbedaan gaji tersebut bertujuan untuk memotivasi para petugas kebersihan yang baru bekerja, supaya terus meningkatkan sistem kerja yang lebih baik dan sungguh-sungguh. Sehingga pantas memperoleh gaji atau upah yang sama dengan petugas kebersihan yang sudah lebih dulu bekerja di UIN Raden Intan Lampung.

b. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam

Allah berfirman dalam Q.S Al-An'am ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَفْلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : “dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (Q.S. Al-An'am: 132)

Maksud ayat tersebut ingin memberikan suatu tekanan bahwa setiap orang akan diapresiasi oleh Allah SWT sesuai dengan amalnya. Semakin bagus amal seseorang akan semakin tinggi derajatnya. Semakin sedikit amalnya tentu semakin rendah derajatnya. Dengan demikian maka Islam adalah agama yang mendorong kepada umatnya untuk berapresiasi, bekerja dan berusaha dengan optimal untuk meraih yang terbaik di sisi Allah SWT. dan derajat yang terbaik adalah derajat yang tinggi di hadapan Allah SWT.

Dari hasil penelitian dan teori serta ayat diatas bahwa kompensasi yang diterapkan pada pekerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Secara umum yang dimaksud dengan kebutuhan adalah suatu keinginan manusia untuk memperoleh barang dan jasa. Dengan pengertian lain kebutuhan dapat dikatakan sebagai sesuatu yang diperlukan oleh manusia dalam bentuk barang dan jasa untuk mensejahterakan hidupnya.

Menurut Islam semua barang dan jasa yang mempunyai masalah dikatakan sebagai kebutuhan. Masalah ialah kepemilikan barang atau jasa yang mengandung elemen-elemen dasar dan tujuan kehidupan umat manusia di dunia ini dan perolehan pahala untuk kehidupan akhirat. Menurut Syatibi, kebutuhan dalam Islam (masalah) dibedakan menjadi 3, yaitu :

a. Dharuriyat (primer)

Dharuriyyah adalah sesuatu yang wajib adanya menjadi pokok kebutuhan hidup untuk menegakkan kemaslahatan manusia. Kebutuhan dharuriyyah dalam pengertian ini berpangkal dari pada pemeliharaan lima hal, yaitu: agama (*din*), Kehidupan (*nafs*), pendidikan (*'aql*), Keturunan (*nasl*) dan Harta (*mal*). Untuk memelihara kelima hal tersebut maka syari'at Islam diturunkan. Sesuai dengan firman Allah SWT, dalam QS. Al-Baqarah ayat 179:

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَوةٌ يَا أُولِيَ الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٧٩﴾

Artinya : “dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, Hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa.” (Q.S. Al-Baqarah:179)

Oleh sebab itu tujuan yang bersifat dharuri adalah tujuan utama untuk pencapaian kehidupan yang abadi bagi manusia. Lima kebutuhan dharuriyah yang mencakup *din*, *nafs*, *'aql*, *nasl* dan *mal* merupakan satu kesatuan yang tak dapat dipisahkan, apabila salah satu kebutuhan tersebut diabaikan akan terjadi ketimpangan dalam hidup manusia. Lima Kebutuhan ini dapat terpenuhi salah satunya melalui gaji dan tunjangan, dengan adanya gaji dan tunjangan karyawan memiliki uang untuk membeli dan memenuhi kebutuhan kehidupan (*nafs*) seperti, Firman Allah tentang gaji dalam Q.S.Asy-Shu'ara ayat 183 :

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْشِيَاءَ هُمْ وَلَا تَعَثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya : “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”. (Q.S. Asy-Shu'ara:183)

Berdasarkan ayat diatas bahwa prinsip pemberian gaji dan tunjangan dalam islam harus diberikan secara adil, gaji yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, serta tidak

memberikan gaji dibawah standar UMK yang berlaku agar tidak merugikan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa gaji serta tunjangan yang diberikan sudah lebih dari UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Bandar Lampung. Dengan gaji yang telah sesuai dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik, karena dengan terpenuhi gaji mereka, maka karyawan memiliki uang untuk membeli dan memenuhi kebutuhan dasarnya.

b. Hajiyat (sekunder)

Kebutuhan ini maksudnya untuk memudahkan, menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia. Pada dasarnya jenjang hajiyah ini merupakan pelengkap yang mengokohkan, menguatkan, dan melindungi jenjang dharuriyyah. Atau lebih spesifiknya lagi bertujuan untuk memudahkan atau menghilangkan kesulitan manusia di dunia.

Apabila kebutuhan tersebut tidak terwujudkan, tidak akan mengancam keselamatan hidup manusia itu sendiri, namun akan mengalami kesulitan dalam melakukan suatu aktivitas.

Kebutuhan hajiyat atau sekunder ini dapat dipenuhi dengan cara pemberian kompensasi berupa insentif, pemberian insentif ini harus diberikan secara adil dan tidak merugikan pihak lain.

c. Tahsiniyah

Kebutuhan tahsiniyah adalah tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi tidak mengancam eksistensi salah satu dari lima pokok kehidupan manusia dan tidak pula menimbulkan kesulitan. Secara lebih spesifik tahsiniyah adalah semua barang yang membuat hidup menjadi lebih tanpa berlebih-lebihan dan bermewah-mewahan, seperti makanan yang enak dan baik, pakaian yang nyaman, peralatan kecantikan, penghias rumah, serta semua barang yang menjadikan hidup manusia menjadi lebih baik. Jenjang ini merupakan penambahan bentuk kesenangan dan keindahan dharuriyah dan hajiyah.

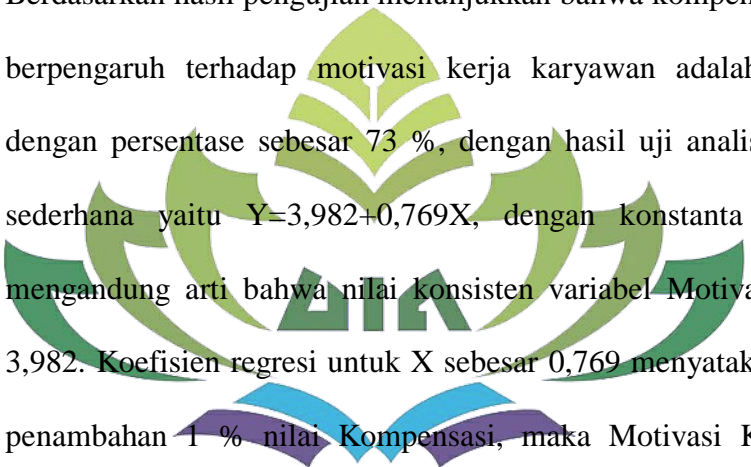
Dharuriyyah wajib kita pelihara, hajiyah boleh ditinggalkan apabila dalam memeliharanya dapat merusak hukum dharuriyah, dan tahsiniyah boleh kita tinggalkan apabila dalam memeliharanya dapat merusak dharuriyyah dan hajiyah. Jadi, secara umum barang dan jasa yang memiliki kekuatan untuk memenuhi kelima hal pokok yaitu: agama (*din*), Kehidupan (*nafs*), pendidikan (*'aql*), Keturunan (*nasl*) dan Harta (*mal*) telah dapat dikatakan masalah bagi umat manusia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah indikator gaji dengan persentase sebesar 73 %, dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y=3,982+0,769X$, dengan konstanta sebesar 3,982, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Motivasi Kerja adalah 3,982. Koefisien regresi untuk X sebesar 0,769 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Kompensasi, maka Motivasi Kerja bertambah sebesar 0,769 atau 76,9 %, 

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai R Square sebesar 0,598 atau 59,8 %, yaitu mengandung pengertian bahwa naik turunnya variabel terikat motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas Kompensasi (X) sebesar 59,8 % sedangkan sisanya sebesar 40,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Dan secara parsial (uji t) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan

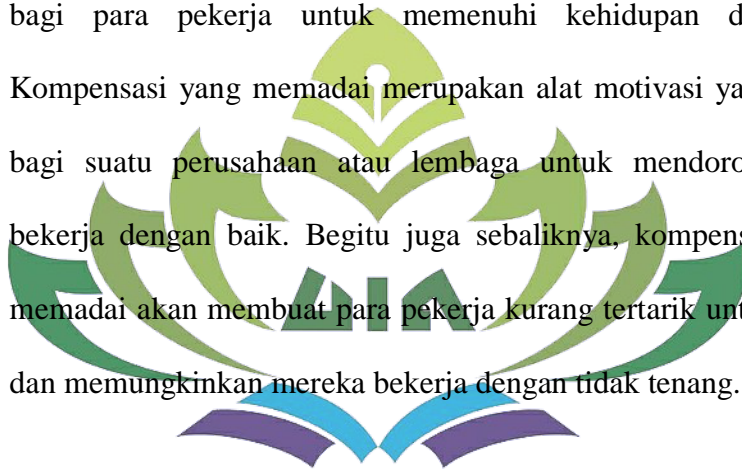
Lampung karena t hitung sebesar 10,969 lebih besar daripada t tabel 1,993 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan dengan kata lain Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

2. Berdasarkan hasil penelitian dan teori serta ayat, bahwa kompensasi yang diterapkan pada pekerja *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Kebutuhan manusia dalam Islam terbagi menjadi 3 yaitu, kebutuhan *dharuriyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyah*. Kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi melalui gaji, upah, insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika ketiga kebutuhan tersebut dipenuhi maka akan memberikan *maslahah* bagi karyawan dan perusahaan. Islam mengajarkan bahwa dalam usaha/transaksi tidak boleh ada yang merasa dirugikan. Seorang pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan mengedepankan gaji yang adil untuk kehidupan yang layak bagi karyawan, memberikan insentif finansial dan non finansial agar karyawan merasa lebih dihargai. Jika ketiganya telah terpenuhi maka karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan menghasilkan keuntungan/ *maslahah* untuk perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi UIN Raden Intan Lampung agar dapat meningkatkan motivasi kerja para pekerja *cleaning service* kampus dengan cara mengelola kompensasi dengan baik. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pekerja untuk memenuhi kehidupan dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi suatu perusahaan atau lembaga untuk mendorong para pekerja bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai akan membuat para pekerja kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tidak tenang.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta)
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi Penelitian*. (Yogyakarta: Bina Aksara)
- Departemen Agama RI, Al-Himah. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. CV (Bandung: Diponegoro)
- Departemen Pendidikan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Gramedia.)
- Draf. 2017. *Pedoman Akademik Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*,
- Halili Toha dan Hari Pramono. 1991. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. (Jakarta: Rineka Cipta)
- Haryani, Sagita sukma, dkk. 2015. *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 25 No. 1 Agustus.
- Hasibuan dan Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- J Winardi. 2011. *Motivasi dan permotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- J. Supranto. 2010. *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi Dan Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Judian, Doni. 2014. *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance. Outsourcing*. Cetakan Pertama. (Jakarta: Dunia Cerdas)
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Isani*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan bisnis*. (Bandung: Alfabeta).
- Lestari, Evi. 2016. Analisis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung). *Skripsi* : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet X, (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rasulullah*, (Malang: UIN Malang Press)
- Narbuko, Cholid. 2008. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Nasution, Mustafa Edwin, et. Al. 2010. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. cet. 3. (Jakarta: Prenada Media Group)
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press)
- Ningsih, Widati. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Ekonomi Islam (Studi pada Perusahaan Meubel Jati Jepara Lampung Tengah). *Skripsi* : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Petter Salim dan Yenny Salim. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. (Jakarta: Modern English Pers)
- Pusat pengkajian dan pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). 2014. *Ekonomi Islam*. cet 6 (Jakarta: Rajawali Pers)
- Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi No 26, Th XVI.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Sani, Achmad & Machfud. 2010. *Metodologi riset Sumberdaya Manusia*. (Malang: UIN MALIKI PRESS)
- Sihotang, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita)
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004)
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media)

Sofyan, Syafitri Harahap. 2005. *Manajemen Kontemporer*. Cet Kesatu. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)

Sugiono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Cet. I. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press)

Tampubolon, Clara. Mei 2016. Faktor-faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja*.

Tika, Moh. Prabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara)

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizanship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. (Jakarta: Mitra Wacana Media)

Wawancara dengan Bapak Hilal, sebagai kasubbag rumah tangga, tanggal 27 Desember 2017

Wawancara, dengan Bapak Dailin, selaku pengawas lapangan *cleaning service*, tanggal 22 Januari 2018

Wawancara, Kepala Bagian Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung, 22 Januari 2018

Wawancara, Popon Hilda, Pertugas Kebersihan UIN Raden Intan Lampung, 30 Agustus 2018

Keputusan Gubernur Lampung, Nomor : G/659/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2017

PT. Prama Ardha Mandiri, Standart Operational Procedure (SOP) <http://www.pramaardhamandiri.weebly.com>, akses 26 April 2018

<https://www.radenintan.ac.id> diakses pada tanggal 20 Juli 2018 pukul 16.00 WIB

Lampiran III: UJI VALIDITAS VARIABEL X

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	total X
x1	Pearson Correlation	1	.409**	.115	.532**	.322**	.290**	.283**	.153	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000	.300	.000	.003	.008	.010	.167	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x2	Pearson Correlation	.409**	1	.176	.446**	.464**	.196	.373**	.306**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.111	.000	.000	.076	.001	.005	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x3	Pearson Correlation	.115	.176	1	.297**	.161	.083	.015	.099	.327**
	Sig. (2-tailed)	.300	.111		.006	.146	.455	.895	.373	.003
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x4	Pearson Correlation	.532**	.446**	.297**	1	.703**	.343**	.517**	.482**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.002	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x5	Pearson Correlation	.322**	.464**	.161	.703**	1	.219*	.485**	.224*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.146	.000		.047	.000	.042	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x6	Pearson Correlation	.290**	.196	.083	.343**	.219*	1	.486**	.412**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.008	.076	.455	.002	.047		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x7	Pearson Correlation	.283**	.373**	.015	.517**	.485**	.486**	1	.411**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.895	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
x8	Pearson Correlation	.153	.306**	.099	.482**	.224*	.412**	.411**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.167	.005	.373	.000	.042	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
total X	Pearson Correlation	.580**	.644**	.327**	.839**	.683**	.607**	.721**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran IV: UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	total Y
y1	Pearson Correlation	1	.421**	.523**	.287**	.365**	.326**	.312**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.001	.003	.004	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
y2	Pearson Correlation	.421**	1	.389**	.240*	.206	.202	.031	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.029	.062	.067	.779	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
y3	Pearson Correlation	.523**	.389**	1	.245*	.533**	.279*	.369**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.026	.000	.011	.001	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
y4	Pearson Correlation	.287**	.240*	.245*	1	.546**	.376**	.427**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.009	.029	.026		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
y5	Pearson Correlation	.365**	.206	.533**	.546**	1	.479**	.569**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.062	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
y6	Pearson Correlation	.326**	.202	.279*	.376**	.479**	1	.545**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.003	.067	.011	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
y7	Pearson Correlation	.312**	.031	.369**	.427**	.569**	.545**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.004	.779	.001	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
total Y	Pearson Correlation	.648**	.473**	.689**	.688**	.817**	.681**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran V : UJI RELIABELITAS VARIABEL X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	61.27	34.222	.517	.739
x2	61.71	33.818	.588	.734
x3	60.95	36.217	.260	.758
x4	61.64	32.331	.808	.716
x5	61.81	33.328	.628	.729
x6	61.70	33.847	.543	.736
x7	61.81	32.450	.664	.721
x8	61.77	31.349	.583	.719
total X	32.84	9.451	1.000	.787

Lampiran VI: UJI RELIABELITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	54.28	33.398	.592	.748
y2	53.95	34.803	.406	.764
y3	54.30	32.750	.632	.742
y4	54.31	31.876	.618	.737
y5	54.57	30.078	.765	.716
y6	54.29	32.769	.622	.743
y7	54.59	31.928	.653	.735
total Y	29.25	9.362	1.000	.804

Lampiran VII: UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.593	1.95277

a. Predictors: (Constant), Kompensasi



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.809	1	458.809	120.318	.000 ^a
	Residual	308.877	81	3.813		
	Total	767.687	82			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.982	2.314		1.721	.089
	Kompensasi	.769	.070	.773	10.969	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran I: REKAPITULASI JAWABAN VARIABEL X (KOMPENSASI)

NO	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	X
1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	5	4	5	5	4	4	5	5	37
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	5	4	5	5	4	4	4	4	35
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	5	5	5	5	5	4	5	5	39
10	5	4	5	5	5	5	5	4	38
11	5	4	5	5	5	5	5	4	38
12	5	4	5	5	4	5	4	5	37
13	5	4	5	5	4	5	4	5	37
14	5	4	5	5	4	5	4	5	37
15	5	4	5	5	4	5	4	5	37
16	4	5	4	4	4	4	5	5	35
17	5	4	4	4	4	5	5	4	35
18	5	5	5	4	5	4	4	3	35
19	4	4	5	3	3	4	4	3	30
20	5	4	5	4	3	3	3	4	31
21	4	4	4	4	3	4	4	5	32
22	5	4	4	4	4	5	4	4	34
23	5	4	4	4	4	5	4	4	34
24	4	5	5	4	4	4	4	5	35
25	5	4	5	4	4	4	4	5	35
26	4	4	5	4	4	5	4	5	35
27	5	4	5	4	4	4	4	4	34
28	5	4	5	4	4	4	4	4	34
29	5	4	5	4	3	4	4	5	34
30	4	4	5	4	3	5	4	5	34
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	4	4	5	4	4	4	4	5	34
33	4	4	5	4	4	4	4	5	34
34	4	4	5	4	4	4	4	5	34
35	4	3	5	3	3	4	1	2	25
36	5	4	5	4	4	4	4	3	33
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	4	3	4	3	5	34
39	5	4	5	5	4	4	4	4	35
40	5	4	4	4	3	3	4	3	30

41	4	4	5	4	4	3	4	3	31
42	5	5	5	5	5	5	5	3	38
43	4	4	5	4	4	3	4	2	30
44	3	4	5	4	4	4	4	4	32
45	3	3	4	4	4	4	4	4	30
46	4	4	5	4	3	4	4	4	32
47	4	4	4	3	3	4	4	2	28
48	4	4	4	3	3	4	4	2	28
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
50	4	4	4	4	5	4	4	4	33
51	4	4	5	4	4	4	3	3	31
52	4	4	4	3	3	4	3	3	28
53	4	4	5	4	4	4	4	3	32
54	4	3	4	4	4	3	3	3	28
55	4	3	5	3	3	4	3	3	28
56	4	4	5	4	4	3	3	3	30
57	4	4	5	3	3	4	3	4	30
58	4	3	5	3	3	4	4	3	29
59	4	3	5	4	4	4	4	4	32
60	4	4	4	4	4	4	3	4	31
61	5	4	5	4	4	4	4	4	34
62	5	5	5	4	4	4	3	3	33
63	5	4	5	4	4	4	4	3	33
64	4	3	5	4	4	4	4	4	32
65	5	4	5	5	4	4	4	4	35
66	4	4	5	4	4	4	4	5	34
67	5	4	4	4	4	4	4	4	33
68	4	4	5	4	4	4	4	5	34
69	4	3	5	4	3	4	4	4	31
70	5	4	5	4	4	4	4	3	33
71	4	4	5	4	4	4	4	4	33
72	4	3	4	4	4	3	3	4	29
73	4	4	5	4	4	3	3	3	30
74	4	3	4	3	3	3	3	4	27
75	4	4	5	4	4	3	3	3	30
76	4	4	4	4	4	3	4	3	30
77	4	4	5	4	4	3	3	4	31
78	4	4	5	4	4	4	4	4	33
79	5	4	5	4	4	3	3	3	31
80	5	4	5	4	4	3	3	3	31
81	4	3	5	3	3	4	4	3	29
82	4	3	5	4	4	4	4	3	31
83	4	3	4	3	3	4	4	4	29

Lampiran II: REKAPITULASI JAWABAN VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	Y
1	5	5	5	5	4	5	4	33
2	4	4	5	5	5	5	5	33
3	5	5	5	5	4	5	4	33
4	4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	5	5	5	4	5	4	4	32
7	4	5	5	5	5	5	5	34
8	4	4	5	5	5	5	4	32
9	5	5	5	5	4	5	4	33
10	5	5	5	4	5	5	4	33
11	5	5	5	4	5	5	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	5	5	4	4	4	4	30
17	4	5	4	5	4	5	4	31
18	4	5	5	4	3	3	3	27
19	4	4	3	5	3	5	4	28
20	4	4	3	5	4	4	4	28
21	4	5	3	5	4	5	4	30
22	4	4	4	5	4	4	4	29
23	4	4	4	5	4	4	4	29
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	4	4	4	5	4	31
26	5	4	4	4	4	5	4	30
27	4	5	4	4	5	5	4	31
28	4	5	4	5	4	5	5	32
29	4	5	3	5	3	4	4	28
30	4	4	4	4	3	3	4	26
31	4	4	4	5	4	4	4	29
32	4	4	4	4	5	4	5	30
33	4	4	4	5	5	5	4	31
34	4	4	4	5	5	4	5	31
35	2	4	3	3	4	4	2	22
36	4	5	4	4	4	4	3	28
37	5	5	5	5	5	4	3	32
38	3	5	4	5	3	4	3	27
39	4	5	4	5	4	4	4	30
40	4	5	4	4	4	4	4	29

41	4	5	4	4	4	4	3	28
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	3	4	2	2	2	21
44	5	5	5	5	5	4	4	33
45	4	4	3	4	3	5	4	27
46	4	5	4	4	3	5	4	29
47	4	4	4	2	3	4	4	25
48	4	4	4	2	2	4	4	24
49	5	5	4	4	4	4	4	30
50	5	5	4	4	4	4	4	30
51	4	5	4	3	3	4	3	26
52	4	5	5	4	4	3	3	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	5	4	4	3	4	3	27
55	4	4	4	3	3	4	3	25
56	4	4	3	3	3	4	3	24
57	5	5	4	4	4	4	4	30
58	5	5	4	4	4	4	3	29
59	4	5	4	4	4	3	3	27
60	4	4	4	4	3	4	4	27
61	5	5	5	4	4	4	4	31
62	5	5	4	4	3	4	3	28
63	4	4	5	4	4	4	4	29
64	3	5	4	3	3	4	4	26
65	4	5	5	4	5	5	5	33
66	4	4	4	4	5	4	5	30
67	5	5	5	4	4	4	4	31
68	4	4	4	5	5	4	5	31
69	4	4	4	4	3	4	4	27
70	4	4	4	3	3	4	4	26
71	4	4	4	4	3	4	4	27
72	4	5	4	4	3	3	4	27
73	4	5	4	4	3	4	3	27
74	4	4	4	4	4	4	3	27
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	5	4	4	4	4	4	29
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	4	4	4	5	4	4	4	29
79	4	4	4	3	3	4	3	25
80	4	5	4	4	4	4	4	29
81	4	4	4	3	3	4	4	26
82	4	4	4	3	3	4	3	25
83	4	4	4	4	4	4	4	28



LAMPIRAN